

الهيئة العامة للاستعلامات

# ثورة ٢٥ ينايـــر
# ومستقبل الحركة النقابية
# في مصر

اعداد وتحرير

عبد الرحمن ناصف

الإخراج الفنــي

جمــال محمود





## المقدمة

فتحت ثورة ٢٥ يناير الباب واسعا أمام الطموح المصرى فى كافة جوانبه، وكشفت عن كم كبير من العوائق والمخلفات السياسية والإقتصادية والإجتماعية التى لم يكن لها أى مبرر على الإطلاق، وفى نفس الوقت فقد وضعت الثورة جميع المواطنين أمام مسئولياتهم فى هذه اللحظات التاريخية الكبرى.

والحركة النقابية فى مصر ليست ببعيدة عن مجريات ثورة ٢٥ يناير، بل كان عدد كبير من هذه النقابات، وعدد كبير من قادة الحركة النقابية فى طليعة الثوار، بل إن بعض هؤلاء القادة حملوا مشعل الثورة منذ وقت مبكر، لم يكن يتوقع فيه أحد أن تصل مثل هذه الإحتجاجات أوالتحركات إلى ثورة شعبية شاملة تسعى الآن نحو استعادة وجه مصر الحضارى والحقيقى فى كافة المجالات.

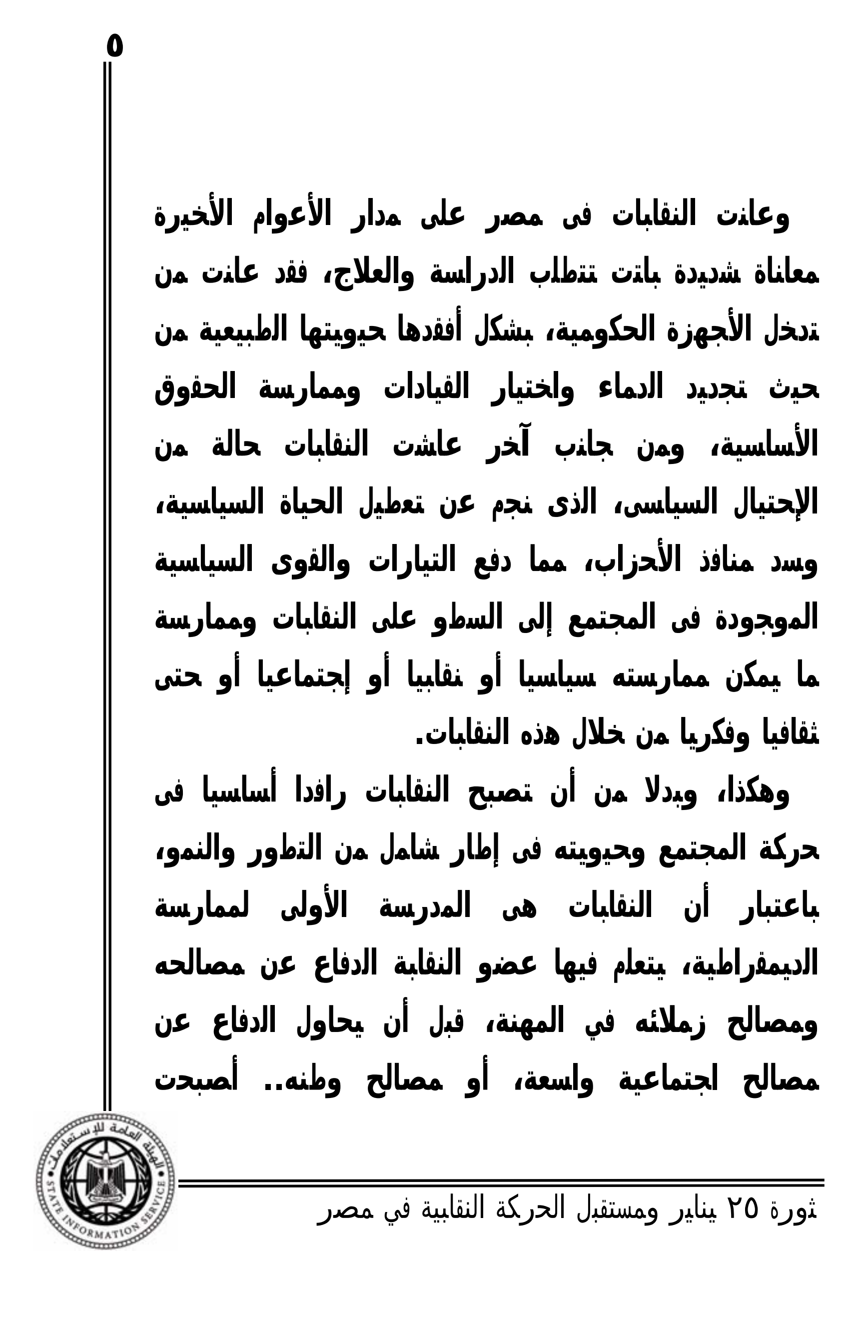
إن حركة النقابات العمالية فى مصر لها تاريخ طويل، بدأ على ضفاف النيل، مع بداية صنع الحضارة المصرية





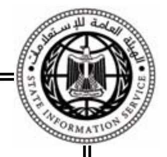
العظيمة، وتعرض العمل النقابى عبر تاريخه لفترات من الإزدها والإنكسار، غير أنه فى العقود الأربعة الأخيرة مر بتجربة إمتلأت بعدد من السلبيات أفقدته قيمته، ومخزونه التاريخى، ومن ثم قدرته على التطور والتفاعل مع المجتمع المحلى والإقليمى والدولى.

لقد كانت الحركة النقابية فى المجتمع المصرى وغيره من المجتمعات شريحة حية من شرائح المجتمع، ومن ثم فهى تؤثر فيه وتتأثر به، ولم يكن أبدا تاريخ الحركة النقابية مجرد تاريخ فني لا يهم إلا النقابيين، لذلك أصبح العمل النقابى فى العصر الحديث موضع اهتمام رائد من جانب الهيئات المحلية والدولية والكتاب والنقابيين والعلماء المتخصصين فى البحوث الاجتماعية والسلوكية والتربوية، كما أفرد له الإعلان العالمى لحقوق الإنسان، والدستور المصرى والتشريعات والقوانين الكثير من المواد لأنه أصبح جزءاً لا يتجزأ من التراث الحضارى للبشرية والإنسانية جمعاء.



وعانت النقابات فى مصر على مدار الأعوام الأخيرة معاناة شديدة باتت تتطلب الدراسة والعلاج، فقد عانت من تدخل الأجهزة الحكومية، بشكل أفقدها حيويتها الطبيعية من حيث تجديد الدماء واختيار القيادات وممارسة الحقوق الأساسية، ومن جانب آخر عاشت النقابات حالة من الإحتيال السياسى، الذى نجم عن تعطيل الحياة السياسية، وسد منافذ الأحزاب، مما دفع التيارات والقوى السياسية الموجودة فى المجتمع إلى السطو على النقابات وممارسة ما يمكن ممارسته سياسيا أو نقابيا أو إجتماعيا أو حتى ثقافيا وفكريا من خلال هذه النقابات.

وهكذا، وبدلا من أن تصبح النقابات رافدا أساسيا فى حركة المجتمع وحيويته فى إطار شامل من التطور والنمو، باعتبار أن النقابات هى المدرسة الأولى لممارسة الديمقراطية، يتعلم فيها عضو النقابة الدفاع عن مصالحه ومصالح زملائه في المهنة، قبل أن يحاول الدفاع عن مصالح اجتماعية واسعة، أو مصالح وطنه.. أصبحت



النقابات ساحة خلفية لممارسة العمل السياسى والإجتماعى، نظرا لإنسداد الطرق القانونية المشروعة لذلك.

شهدت مصر منذ بداية القرن العشرين تأسيس العديد من النقابات المهنية مثل: المحامين والصحفيين والمهندسين ونادي القضاة والمعلمين وبعض نقابات العمال، وكان لهذه النقابات العديد من المعارك سواء في سبيل الديمقراطية أو في سبيل حماية مصالح أعضائها، إلا أن التطورات التى تلت ذلك انتهت بخضوع النقابات لسيطرة الدولة، وتوحيد نقابات العمال في اتحاد واحد هو اتحاد عمال مصر خاضع لسيطرة الدولة، ومنذ ذلك أصبح لكل جماعة مهنية واجتماعية نقابة واحدة تحتكر تمثيل تلك الجماعة وتكون عضويتها إجبارية، وتقوم هذه النقابة بتنفيذ سياسات الدولة التي تأتي لها من أعلى في مقابل بعض المكتسبات أو المساعدات، وهكذا فإن المهندس ليس أمامه إلا نقابة واحدة للمهندسين، وإذا لم تعجبه نقابته فليس من حقه تأسيس نقابة جديدة، فى حين أن التعددية النقابية هي أحد

أهم الحقوق الديمقراطية التي تمنعها السلطة عن الشعب.

مشكلة النقابات فى مصر لم تقتصر فقط على تبعيتها للسلطة، ولا السيطرة الأمنية الحديدية فقط، ولكن أيضا ضعف النقابات المصرية وتركيزها في العمل الخدمي وبُعدها عن ممارسة دورها الأساسي في المفاوضة الجماعية والدفاع عن مصالح أعضائها في المجال الاقتصادي، مما حرم المجتمع المصري من أهم أدوات تحقيق الديمقراطية الاقتصادية والاجتماعية، بل وتحقيق الديمقراطية السياسية أيضاً، لأنه وكما سبق القول أن النقابات هي المدرسة الابتدائية لممارسة الديمقراطية، وضعف هذه المدرسة لن يؤدي إلا إلى وصول التلاميذ عند المدرسة الثانوية (الأحزاب) وهم في حالة يُرثى لها.

لذلك فبدون إصلاح النقابات من داخلها أو تأسيس نقابات جديدة، وإقرار مبدأ حرية التنظيم النقابى، بما فى ذلك إمكان تعدد نقابات المهنة أو "الصنعة" الواحدة، فمن الصعب تصور تحقيق إنجازات ملموسة على صعيد الديمقراطية الإقتصادية والإجتماعية.



# الفصل الأول
# الجذور التاريخية
# للحركة النقابية في مصر والعالم




الهيئة العامة للاستعلامات
STATE INFORMATION SERVICE

## أولا: مفهوم العمل النقابى

تنظيمات العمل النقابى هى تنظيمات جماعية إختيارية للعمال (صناعة، زراعة، خدمات، عمالة دائمة أو مؤقتة، منتظمة أو غير منتظمة) أو لأصحاب العمل، وهى لمن يعملون فى مهنة أو مجال عمل معين، عند صاحب عمل او أكثر من صاحب عمل، بهدف الدفاع عن حقوقهم، وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والفكرية والمهنية وحماية مصالحهم، كما أنها تعمل على تحسين ظروف وشروط أعمالهم، وتعبر عن وحدة المصالح الإقتصادية المشتركة لأعضائها، وتمثيلهم فى مواجهة الآخرين، ولها فى ذلك الشخصية الإعتبارية الكاملة خاصة فى التفاوض والتعاقد والتملك والتقاضى بغير الحاجة إلى توكيل أو تفويض، وتقوم إدارتها على أسس وقواعد الديمقراطية والحرية النقابية.

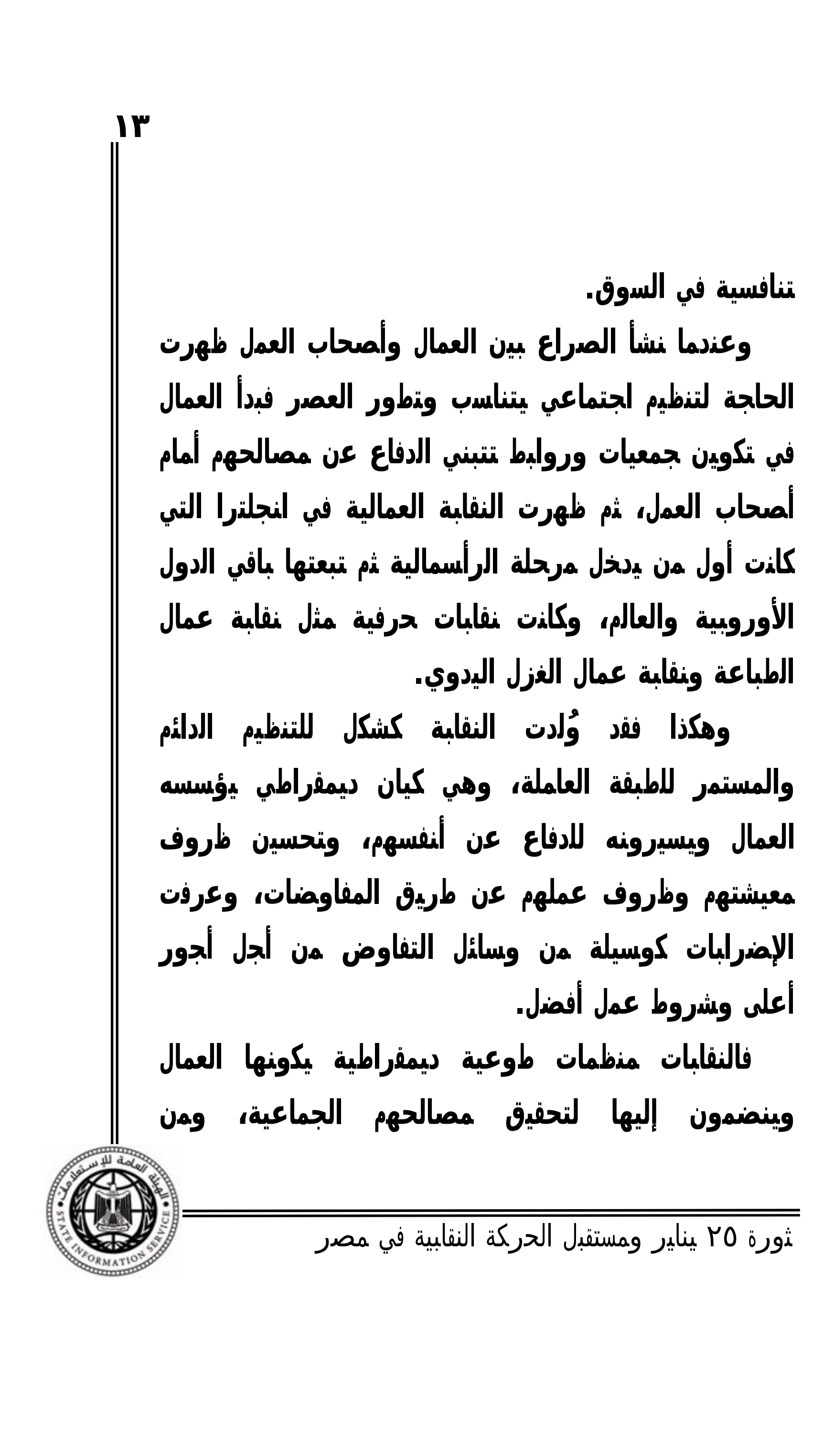
وتتشكل تنظيمات العمل من أجل تحسين شروط





**وظروف العمل، ورعاية مصالح أعضائها الإقتصادية والإجتماعية عن طريق المفاوضة الجماعية، والضغط على أصحاب العمل والحكومات والهيئات التشريعية، ومن خلال العمل الجماعى الإحتجاجى والسياسى فى بعض الحالات، وتتنوع تنظيمات العمل وتتعدد حسب إختيار العمال أنفسهم، فهناك الروابط، أو الجمعيات، أو الصناديق، أو النقابات إلخ.**

**لقد مرت البشرية عبر تاريخها بمراحل مختلفة من العمل، بداية من مرحلة الإقطاع والحرف اليدوية إلي المرحلة الرأسمالية التجارية والصناعية، وتغير شكل ممارسة الصناعة والعمل وفقا لكل مرحلة، ولكن بعد الثورة الصناعية وبدء الصناعة بمعناها الحديث القائم علي التخصص وتقسيم العمل أصبح العامل يبيع قوة عمله لتقديم قيمة مضافة تعود علي صاحب العمل، وكان أصحاب الأعمال حريصون علي تحقيق أقصى استنزاف لطاقة العمال ومنحهم أقل الأجور ليستطيعوا بيع منتجاتهم بأسعار**



تنافسية في السوق.

وعندما نشأ الصراع بين العمال وأصحاب العمل ظهرت الحاجة لتنظيم اجتماعي يتناسب وتطور العصر فبدأ العمال في تكوين جمعيات وروابط تتبنى الدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل، ثم ظهرت النقابة العمالية في انجلترا التي كانت أول من يدخل مرحلة الرأسمالية ثم تبعتها باقي الدول الأوروبية والعالم، وكانت نقابات حرفية مثل نقابة عمال الطباعة ونقابة عمال الغزل اليدوي.

وهكذا فقد وُلدت النقابة كشكل للتنظيم الدائم والمستمر للطبقة العاملة، وهي كيان ديمقراطي يؤسسه العمال ويسيرونه للدفاع عن أنفسهم، وتحسين ظروف معيشتهم وظروف عملهم عن طريق المفاوضات، وعرفت الإضرابات كوسيلة من وسائل التفاوض من أجل أجور أعلى وشروط عمل أفضل.

فالنقابات منظمات طوعية ديمقراطية يكونها العمال وينضمون إليها لتحقيق مصالحهم الجماعية، ومن

الضروري لكى تقوم النقابات بأغراضها وتحقيق أهدافها أن تكون مستقلة عن أصحاب الأعمال والحكومات والأحزاب والحركات السياسية كلها، وأن لاتخضع إلا لإرادة أعضائها من خلال جمعياتها العمومية التي لها وحدها تحديد أهداف وقوانين ولوائح النقابات وسياستها وطريقة عملها واختيار قيادتها ومحاسبتهم.

## ثانيا: نشأة الحركة النقابية عالميا

بُنيت الحضارة الإنسانية على يد العمال الذين بذلوا جهودهم الجسدية والفكرية لإعلاء تلك الحضارة، ونظرة إلى التاريخ العمالي تؤكد أهمية الدور الذي قاموا ولا يزالوا يقومون به، ورغم ذلك فقد تعرض العمال لشتّى صنوف القهر والتعذيب، والعمل في الظروف القاسية وغير الملائمة ..

يخبرنا التاريخ بما تعرض له العمال في أغلب الحضارات القديمة، فكانوا يُستعبدون ويُستغلون في أعمال قاسية شاقّة دون تأمين مستلزمات راحتهم الحياتية، فكانوا يُجبرون على العمل في المناجم وتعبيد الطرق وبناء القصور والأسوار.. وغيرها.

١ - شعار "ياعمال العالم اتحدوا"

لقد تنبه عدد من المتابعين في عصر النهضة الصناعية في أوروبا، لما يتعرض له العمال، فرفعوا لواء الدفاع





عنهم، وطالبوا بتحسين ظروف العمل، وتأمين متطلبات عيش كريم لهؤلاء العمال، وتمخّض عن تلك التحركات والمطالب بداية ظهور عدد من الجمعيات والهيئات والنقابات العمالية.

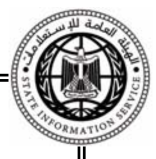
من هنا جاءت فكرة الاحتفال العالمي بعيد العمال، حيث يشير المؤرخون إلى أن فكرة عيد العمال الذي تحتفل به معظم دول العالم في الأول من مايو من كل عام وُلدت في مدينة "شيكاغو" بالولايات المتحدة الأمريكية عام **١٨٨٦** من خلال المطالبة بيوم عمل لا يتجاوز ثماني ساعات.

وكان عمال "شيكاغو" قد تظاهروا عام **١٨٨٦** مطالبين بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل إلي ثماني ساعات يوميا حيث كانوا يعملون في ظروف قاسية أشبه ما تكون بالعبودية القديمة، فأطلقت الشرطة الأمريكية عليهم النار وسقط بعض الشهداء وأصيب العشرات، واعتُقل المئات، علاوة علي ذلك فقد لفقت الشرطة لبعض العمال تُهمة إطلاق النار على الشرطة، وحُكم عليهم بالإعدام، ونُفذ

الحكم في أربعة منهم، إلا أن أحد أفراد الشرطة إعترف بعد تنفيذ حكم الإعدام بتلفيق التُهمة للعمال، فأُعيدت المحاكمة وحُكم ببراءة من تم إعدامهم، فارتجت الأوساط العمالية في أمريكا وأوربا، وشحذت وعيها بأهمية توثيق عرى التضامن والوحدة العمالية العالمية، ورفعوا عاليا شعار "ياعمال العالم اتحدوا".

ولم يتوقف منذ ذلك التاريخ عُمال العالم عن إحياء هذه الذكرى الدامية المشبعة بالدلالات السياسية والفكرية والاقتصادية والإنسانية، وعن إعادة تجديد وشحذ عزيمتهم كل عام، فانتزعوا من براثن رأس المال في أوربا وأمريكا الشمالية ثم في الكثير من بلدان آسيا وأمريكا الجنوبية وأفريقيا بعض المكتسبات الإقتصادية والاجتماعية والحقوقية الهامة التي حدت نسبيا من وحشية واستغلال الرأسمالية للعمال.

وسيظل عيد العمال العالمي كما كان مناسبة ووسيلة ومعلما أساسيا للعمال حفاظا علي مكتسباتهم من انتهاكات



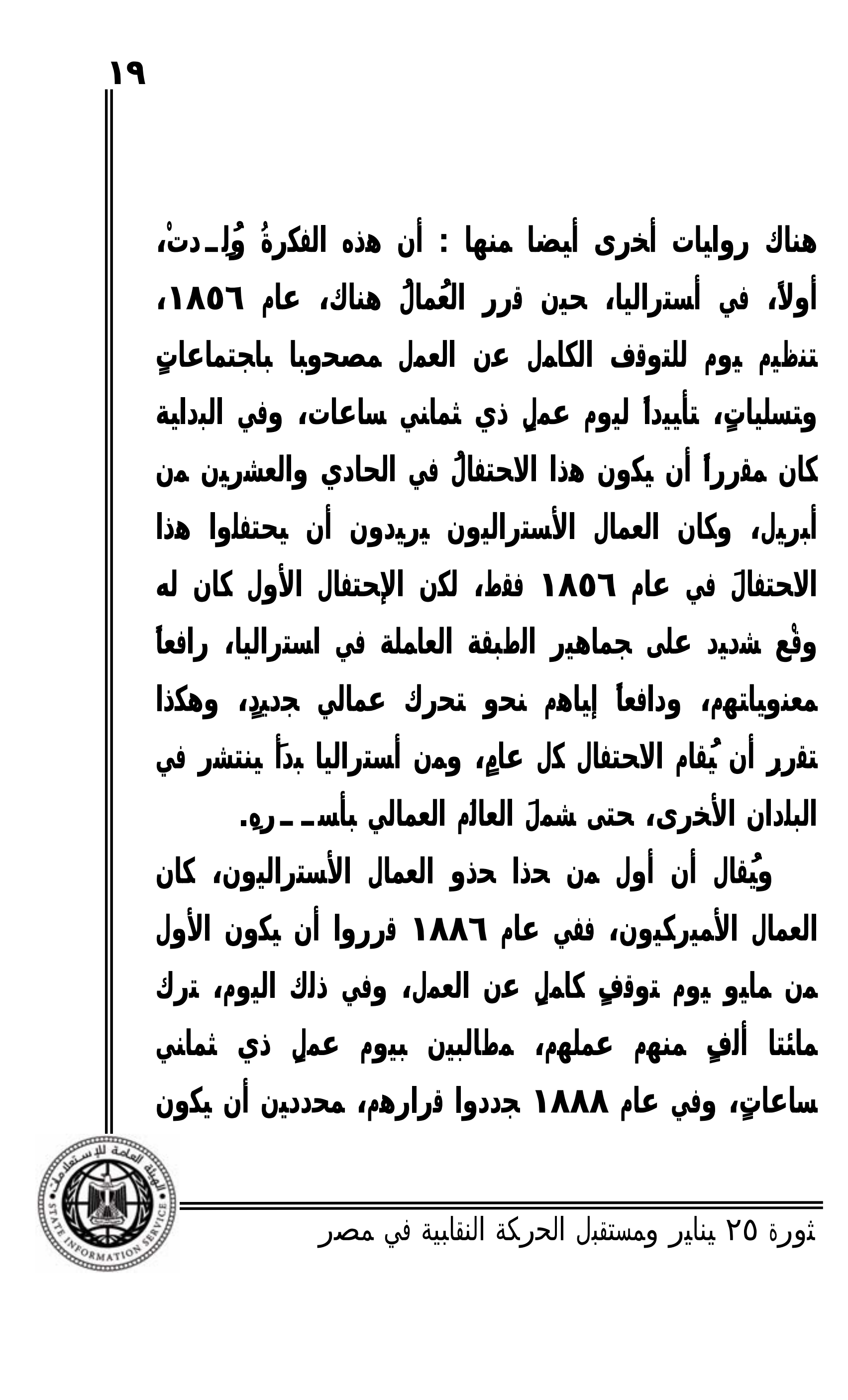


الرأسماليين التي لا تتوقف، ولمواصلة النضال من أجل مكتسبات جديدة علي طريق تحررهم النهائي من استغلال وقهر أصحاب رأس المال.

لقد اضطرت أغلب دول العالم – أمام إصرار العمال - للاعتراف بعيد العمال العالمي وبحق العمال في الاحتفال به سنويا.

لقد أصبحت الطبقات العاملة في جميع بلدان العالم في ظل الوضع الدولي الراهن أكثر احتياجا لتطوير وتشديد نضالها ضد التوحش الرأسمالي، وإحياء وتعزيز تقاليدها الكفاحية في النضال ضد الرأسمالية وفي مقدمتها الاحتفال بعيدها العالمي، كما غدت شعوب الدول النامية في أمس الحاجة إلى تشديد نضالها الوطني علي جميع محاوره وقضاياه، وإحياء وتعزيز نضالها الثوري ضد الاستعباد الاقتصادي بكل صوره وأشكاله القديمة والجديدة.

على الرغم من وجود ما يُشبه الإجماع على أن قصة عمال "شيكاغو" كانت أصل بداية الإحتفال بعيد العمال إلا أن



هناك روايات أخرى أيضا منها : أن هذه الفكرةُ وُلِـدتْ، أولاً، في أستراليا، حين قرر العُمالُ هناك، عام ١٨٥٦، تنظيم يوم للتوقف الكامل عن العمل مصحوبا باجتماعاتٍ وتسلياتٍ، تأييداً ليوم عملٍ ذي ثماني ساعات، وفي البداية كان مقرراً أن يكون هذا الاحتفالُ في الحادي والعشرين من أبريل، وكان العمال الأستراليون يريدون أن يحتفلوا هذا الاحتفالَ في عام ١٨٥٦ فقط، لكن الإحتفال الأول كان له وقْع شديد على جماهير الطبقة العاملة في استراليا، رافعاً معنوياتهم، ودافعاً إياهم نحو تحرك عمالي جديدٍ، وهكذا تقرر أن يُقام الاحتفال كل عامٍ، ومن أستراليا بدأ ينتشر في البلدان الأخرى، حتى شملَ العالم العمالي بأســـره.

ويُقال أن أول من حذا حذو العمال الأستراليون، كان العمال الأميركيون، ففي عام ١٨٨٦ قرروا أن يكون الأول من مايو يوم توقفٍ كاملٍ عن العمل، وفي ذلك اليوم، ترك مائتا ألفٍ منهم عملهم، مطالبين بيوم عملٍ ذي ثماني ساعاتٍ، وفي عام ١٨٨٨ جددوا قرارهم، محددين أن يكون



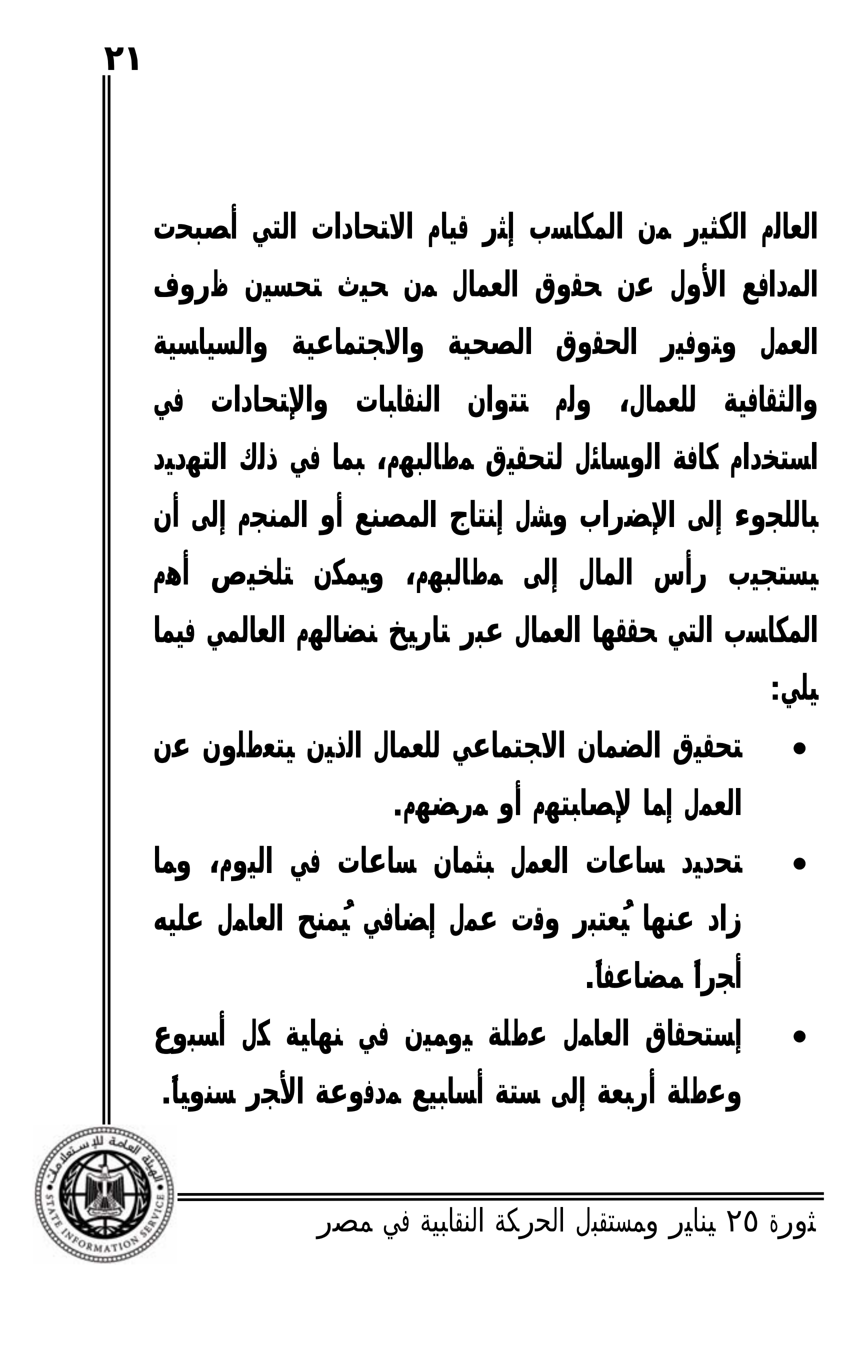
الاحتفال القادم في الأول من مايو ١٨٩٠.

في الوقت نفسه، صارت حركة العمال في أوربا أقوى، وأكثر حيويةً، والتعبيرُ الأجلى لهذه الحركة حدثَ في مؤتمر العمال العالمي، سنة ١٨٩٠، ففي هذا المؤتمر الذي حضره أربعمائة مندوب، تقرر أن يكون يوم العمل ذو الساعات الثمان المطلب الأولَ، وطالب مندوب النقابات الفرنسية بأن يُـعـبـر عن هذا المطلب، في جميع البلدان، من خلال توقفٍ شاملٍ عن العمل، وأشار مندوب العمال الأميركيين إلى قرار رفاقه، الإضراب في الأول من مايو ١٨٩٠، فقرر المؤتمرُ اعتبار هذا التاريخ يوماً للإحتفال العمالي العالمي.

وبذلك أصبح الأول من مايو تدريجيا عيدا للعمال في معظم دول العالم، إلا أن الولايات المتحدة التي كانت وراء هذا العيد تحتفل منذ ١٨٩٤ بعيد العمال في الأول من سبتمبر في حين لم يعد الأول من مايو سوى عيد للربيع.

٢- <u>مكاسب عمالية</u>

أيا كان أصل الاحتفال فقد حقق العمال في جميع أنحاء



العالم الكثير من المكاسب إثر قيام الاتحادات التي أصبحت المدافع الأول عن حقوق العمال من حيث تحسين ظروف العمل وتوفير الحقوق الصحية والاجتماعية والسياسية والثقافية للعمال، ولم تتوان النقابات والإتحادات في استخدام كافة الوسائل لتحقيق مطالبهم، بما في ذلك التهديد باللجوء إلى الإضراب وشل إنتاج المصنع أو المنجم إلى أن يستجيب رأس المال إلى مطالبهم، ويمكن تلخيص أهم المكاسب التي حققها العمال عبر تاريخ نضالهم العالمي فيما يلي:

- تحقيق الضمان الاجتماعي للعمال الذين يتعطلون عن العمل إما لإصابتهم أو مرضهم.
- تحديد ساعات العمل بثمان ساعات في اليوم، وما زاد عنها يُعتبر وقت عمل إضافي يُمنح العامل عليه أجراً مضاعفاً.
- إستحقاق العامل عطلة يومين في نهاية كل أسبوع وعطلة أربعة إلى ستة أسابيع مدفوعة الأجر سنوياً.

- إنشاء مكاتب حكومية مهمتها التأكد من أن صاحب العمل يتبع كل سبل السلامة ويحافظ على صحة العمال ويتفادى ما يمكن أن يسبب لهم حادثاً أو مرضاً.
- وضع حد أدنى للأجر الذي يتقاضاه أبسط عامل بالمصنع أو المنجم.
- تحديد سن التقاعد ومنح المتقاعد معاشاً مهنياً إلى أن يموت هو وزوجته ويصل أطفاله سن البلوغ.
- عدم فصل العامل من عمله إلا بعد عقد مجلس تأديب يشارك فيه اتحاد العمال.
- منح المرأة العاملة إجازة براتب كامل لمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة مع الإحتفاظ لها بوظيفتها عندما ترجع إلى العمل.
- وجوب تمثيل نقابات العمال في مجالس إدارة المؤسسات.
- منع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ستة عشر عاماً.
- وعلى ذلك يحق للعمال أن يحتفلوا في أول (مايو) من كل عام بالمكاسب التي حققوها.

**ثالثا: أهم الإتفاقيات الدولية المنظمة للعمل النقابى**

بدأت اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالنقابات بالإتفاقية رقم ١١ التي أُبرمت سنة ١٩٢١ بإعطاء العمال الزراعيين الحق في الاجتماع والتكتل، ثم حق النقابات في الاجتماع وحل المنازعات في الأقاليم التابعة، ثم الاتفاقية رقم ٨٧ الخاصة بالحريات النقابية وكفالة الحق النقابي، والتي صدرت في سنة ١٩٤٨ واستندت إلي المبادئ التي أقرها مؤتمر فيلادلفيا، وإلي أسس التنظيم الدولي التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثلاثين (نص الاتفاقية في الوثائق).

وتُعتبر هذه الاتفاقية هى أساس الحرية النقابية لجميع الدول التي انضمت إليها ومن بينها مصر، وأهم هذه الأسس:

- للعمال وأصحاب الأعمال بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها





بدون حاجة إلي إذن سابق ولهم الحق في إعداد لوائح نظامها الأساسي.

- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل ولا تكون المنظمات عرضة للحل أو لوقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية ولهم الحق في الانتماء إلي المنظمات الدولية.
- يتعهد العمال وأصحاب الأعمال عند استعمال حقهم النقابي باحترام القانون ويحدد التشريع الوطني مدي سريان هذه الاتفاقية الدولية.

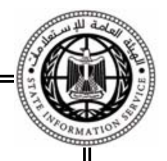
كما حددت الاتفاقية أسس الحرية النقابية، وحماية حق التنظيم النقابي، وحرمت الاتفاقية الإضرار بالعامل بسبب انضمامه للنقابة، وأقرت حماية النقابات من تدخل بعضها في أعمال الآخر، أو تدخل منظمات أصحاب الأعمال في النقابات مع توسيع المدى أمام النقابات في التفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية، ثم صدرت الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمساومة الجماعية.

## رابعا: بدايات وتطور الحركة العمالية في مصر

يرتبط وجود وتاريخ الحركة العمالية فى مصر بقيام ووجود حضارة وادى النيل التى قامت على تقديس العمل وتكريم العمال منذ فجر التاريخ، فما كان للمصريين القدماء أن يتوصلوا إلى تلك الإنجازات العظيمة التى حققوها فى مجالات العمارة والهندسة والزراعة والصناعة والتعدين والرسم والنحت، ما لم تكن حركتهم الجماعية قائمة على تنظيم محكم ودقيق، ومبادئ عادلة تحكم العلاقات بين مختلف القوى الاجتماعية، وتتيح لها أن تعبر عن الطاقات الخلاقة الكامنة فى إطار من الموضوعية والحرية.

فقد استحدث المجتمع المصرى القديم نظام العطلة الأسبوعية، وقنن الحقوق العمالية على أساس التضامن الاجتماعى البعيد عن التنافض والصراع، وعرف نظام المدن والتجمعات العمالية حيث تم اكتشاف ثلاث مدن عمالية تم بناؤها منذ حوالى خمسة آلاف عام، ولقد



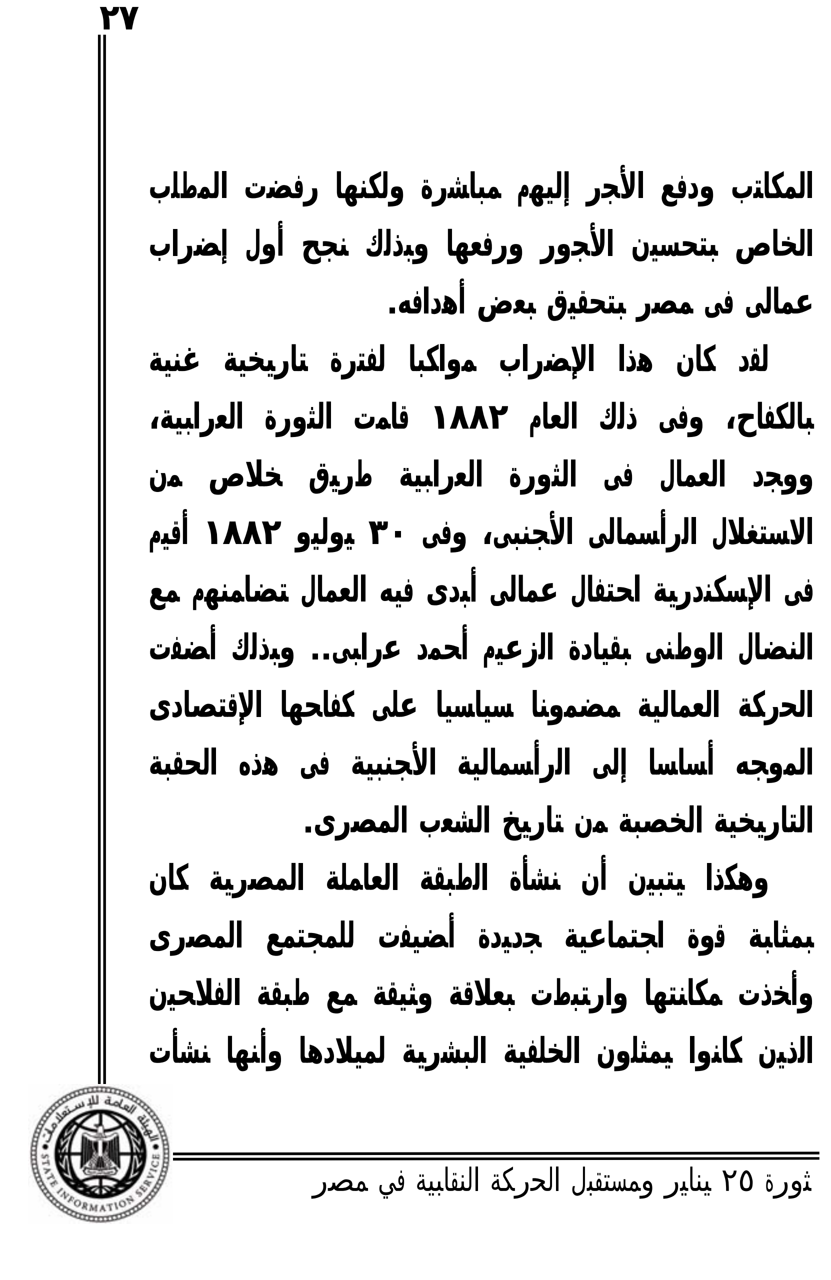


**إستطاع العمال فى عهد الفراعنة أن يتفوقوا فى شتى مجالات العمل، وقد تلى ذلك فترات وعهود أخرى تطورت فيها علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال بأشكال وصور مختلفة تتناسب مع الحقبة التى كانت تعيشها.**

**١ - قصة أول إضراب عمالى فى مصر**

**فى آخر مارس عام ١٨٨٢ قام عمال تفريغ الفحم فى بورسعيد بالإضراب عن العمل وحددوا هدفين، الأول هو المطالبة بالحصول على الأجر مباشرة من الشركات حيث كان العمال يشتغلون عن طريق مكاتب حرفية للفحم يديرها مقاولون أو معلمون، والثانى برفع الأجر المدفوع من الشركات الأجنبية، وبذلك فقد كان هذا الإضراب موجها ضد الشركات الأجنبية وكان لهذا الإضراب صدى لدى الحكومة المصرية، مما حدا بها، آنذاك، إلى إصدار قرار بتشكيل لجنة توفيق للنظر فى النظام المعمول به.**

**وإزاء إصرار العمال على موقفهم أعلنت الشركات الأجنبية قبولها لإلغاء نظام التشغيل للعمال عن طريق**



المكاتب ودفع الأجر إليهم مباشرة ولكنها رفضت المطلب الخاص بتحسين الأجور ورفعها وبذلك نجح أول إضراب عمالى فى مصر بتحقيق بعض أهدافه.

لقد كان هذا الإضراب مواكبا لفترة تاريخية غنية بالكفاح، وفى ذلك العام ١٨٨٢ قامت الثورة العرابية، ووجد العمال فى الثورة العرابية طريق خلاص من الاستغلال الرأسمالى الأجنبى، وفى ٣٠ يوليو ١٨٨٢ أقيم فى الإسكندرية احتفال عمالى أبدى فيه العمال تضامنهم مع النضال الوطنى بقيادة الزعيم أحمد عرابى.. وبذلك أضفت الحركة العمالية مضمونا سياسيا على كفاحها الإقتصادى الموجه أساسا إلى الرأسمالية الأجنبية فى هذه الحقبة التاريخية الخصبة من تاريخ الشعب المصرى.

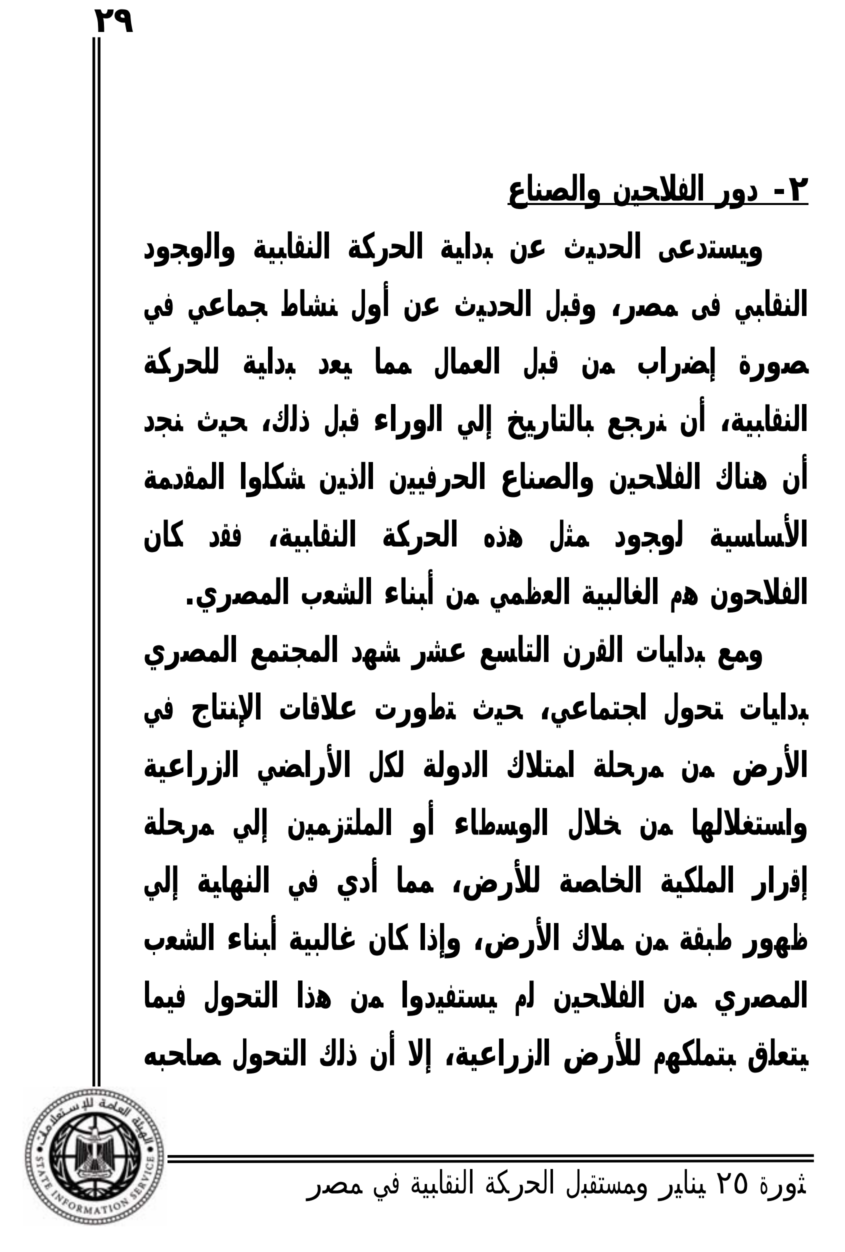
وهكذا يتبين أن نشأة الطبقة العاملة المصرية كان بمثابة قوة اجتماعية جديدة أضيفت للمجتمع المصرى وأخذت مكانتها وارتبطت بعلاقة وثيقة مع طبقة الفلاحين الذين كانوا يمثلون الخلفية البشرية لميلادها وأنها نشأت




فى كنف المرافق والمشاريع الصناعية الأمر الذى وضعها منذ مولدها فى موضع الاستغلال والتعسف الأجنبى فحملت وهى فى مهدها بذور عدائها للاستعمار.

كما كان نشأة الطبقة العاملة واطراد نمو وعيها بوجودها ووحدة مصالحها، أن دفعها ذلك إلى إنشاء التنظيمات الخاصة بها لتحقيق تضامنها ودعم كفاحها الاقتصادى، فكانت أكثر طبقات المجتمع المصرى تطلعا وثورية، كما كانت الصورة القاتمة لأحوال العمل وشروطه المحرك الأساسى والدافع لظهور الحركة الجماعية من أجل تحسين شروط العمل والمطالبة برفع الأجور وخفض ساعات العمل.

لقد ناضل عمال مصر من أجل الاعتراف بحقهم فى التوحد وكانت إضراباتهم مؤشرا لأهمية التنظيم الاجتماعى، وبدأ التاريخ النضالى لعمال مصر بصفحة زاخرة تدعو إلى (التضامن) و(الوحدة) و(الالتفاء) نحو هدف واحد، وبنمط ديمقراطى فريد.



**٢- دور الفلاحين والصناع**

ويستدعى الحديث عن بداية الحركة النقابية والوجود النقابي فى مصر، وقبل الحديث عن أول نشاط جماعي في صورة إضراب من قبل العمال مما يعد بداية للحركة النقابية، أن نرجع بالتاريخ إلي الوراء قبل ذلك، حيث نجد أن هناك الفلاحين والصناع الحرفيين الذين شكلوا المقدمة الأساسية لوجود مثل هذه الحركة النقابية، فقد كان الفلاحون هم الغالبية العظمي من أبناء الشعب المصري.

ومع بدايات القرن التاسع عشر شهد المجتمع المصري بدايات تحول اجتماعي، حيث تطورت علاقات الإنتاج في الأرض من مرحلة امتلاك الدولة لكل الأراضي الزراعية واستغلالها من خلال الوسطاء أو الملتزمين إلي مرحلة إقرار الملكية الخاصة للأرض، مما أدي في النهاية إلي ظهور طبقة من ملاك الأرض، وإذا كان غالبية أبناء الشعب المصري من الفلاحين لم يستفيدوا من هذا التحول فيما يتعلق بتملكهم للأرض الزراعية، إلا أن ذلك التحول صاحبه



تغير فى علاقات الإنتاج في الأرض الزراعية، حيث كان كل مواطن يحمل تذكرة (بطاقة) مُحدد فيها الأماكن التي كان يجوز له الانتقال إليها، ولا يستطيع أي مواطن أن ينتقل إلي مكان ما لم تكن بطاقته مشتملة عليه ففي العدد رقم (٦٩) من جريدة "الوقائع" نقرأ أن: "مجلس الشورى قرر أن يكون بيد كل إنسان تذكرة بختم مصر تُقدم عند خروجه من أبواب القاهرة ودخوله وتحدد انتقاله من بلد إلي آخر"، وتصف "الوقائع" رقم (٢٩) سنة ١٨٢٩، ما يمكن أن ينتظر الفلاحين الهاربين من عقاب فتقول "إذا كان الهارب من الفلاحين يُؤدب (أى يُجلد)، ولا يُقبل في أى بلد إلا بتذكرة، وفى توجهه بدون تذكرة يُلحق بالجهادية".

هذا فيما يتعلق بالفلاحين الذين يمثلون العماد الأول لنشأة النقابات والطبقة العاملة المصرية، أما الصناع الحرفيون فقد كانوا العماد الثاني لبناء ونشأة الطبقة العاملة المصرية، فقد كان الصناع حتي بداية القرن التاسع عشر هم المنتجون الحقيقيون للسلع والخدمات التي يحتاجها

المجتمع بكافة فئاته، وقد ورث الصناع الحرفيون تنظيما للإنتاج لعب دور هاما في تاريخهم ألا وهى (الطوائف).

٣- نظام الطوائف

ولقد سبق ظهور الصناعة الحديثة في مصر نظام طوائف الحرف أو المهن، وكانت كل طائفة منها تجمع أبناء المهنة أو الحرفة الواحدة بينما كان بعضها ذا طابع ديني، وكان بعض هذه الطوائف تقتصر علي أصحاب الأعمال كطائفة التجار، بينما كان البعض الآخر يجمع أصحاب الأعمال والعمال علي حد سواء لطوائف التجاريين والحدادين والبنايين وغيرهم، وكان الالتحاق بهذه الطوائف يتم وفق نظام وتقاليد وأعراف خاصة تبدأ بمرحلة تدريب الصبى على الحرفة، ثم يتدرج بعد ذلك حسب جهده وما يمكنه تحصيله من أسرار الحرفة ودقائقها فيأخذ العهد على معلمه ثم ينتقل إلى مرحلة ثالثة وكان يسمى فيها "صنيعياً" أو "مشدوداً" وهكذا حتى يصل إلى مرتبة الأسطى ثم النقيب، وكان الإنتقال من مرتبة إلى أخرى يتم بعد إحتفال له بعض



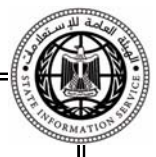
المظاهر الدينية وشهادة من رؤساء العامل فى الطائفة يقررون فيها أحقيته وجدارته بالترقى، وكان لكل طائفة شيخ له على أفراد طائفته سلطة الإرشاد والتوجيه بل وتوقيع الجزاءات التى كانت تصل فى بعض الأحيان إلى السجن، وقد تعددت النظريات حول نشوء هذه الطوائف فهناك من يرد نشأتها إلى العصر الفرعونى، وهناك من يردها إلى العصر الرومانى، وهناك من يردها إلى المجتمع الإسلامى.

بلغ عدد الطوائف فى القاهرة فى بداية القرن التاسع عشر ٦٤ طائفة تمثل مختلف الحرف، وقد عانت الطوائف من بعض الاضطرابات خلال القرن التاسع عشر فقد كان الإحتكار الصناعى الذى فرضه محمد على ضربة لهذه الطوائف حيث إحتكرت الحكومة توزيع السلع بالسعر الذى تحدده هى لتبيعها للتجار أو المستهلكين، وإذا كان الصناع قد إحتفظوا بدكاكينهم ومعداتهم، فإن النظام الإحتكارى أفقدهم حريتهم فى شراء المواد الأولية وتسويق منتجاتهم،

كما ساهم إنشاء الصناعات الكبيرة التى أقيمت فى عهد محمد على لخدمة الجيش والأسطول فى تحجيم الطوائف حيث إستخدم عدد كبير من أعضاء هذه الطوائف فى هذه المصانع وخاصة الصبيان والعرفاء الأمر الذى هدم جانباً هاماً من هذه الطوائف.

هذا النظام – نظام الطوائف – لم يكن ليسمح بظهور صراع طبقى نظراً لذوبان طرفى العلاقة – العامل ورب العمل – فى بوتقة واحدة وهى الطائفة، أى لم يسفر نظام الطوائف عن وجود صراع بين رأس المال والعمل نظراً لإتحاد طرفى علاقة العمل فى تنظيم واحد ولضآلة رؤوس الأموال المستثمرة وبساطة الصناعات القائمة آنذاك.

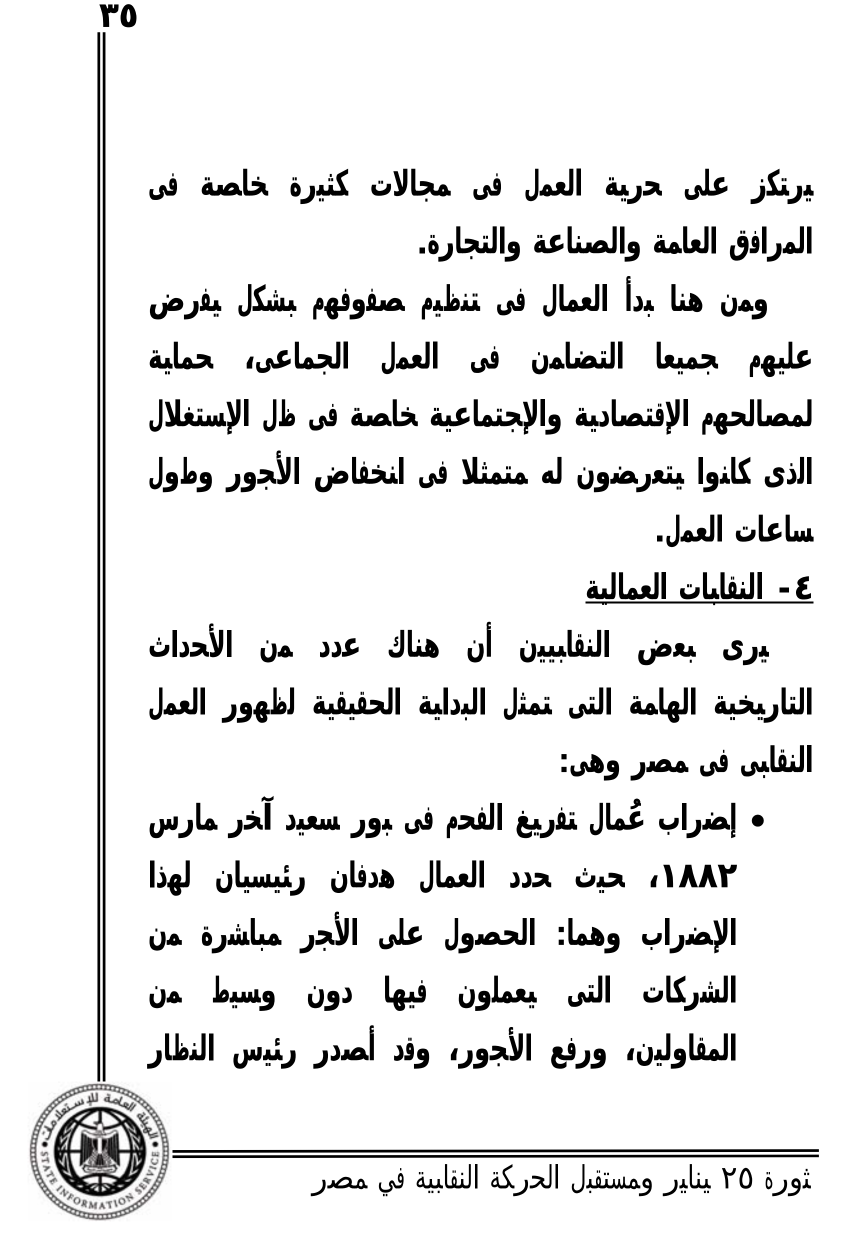
مما سبق نستطيع الوصول إلى حقيقة مفادها أن نظام الطوائف وما يحتويه من طرق وأساليب ونظم للعمل فى ذلك الوقت هو إحدى صور العلاقات العمالية، إلا أنه من الممكن إعتبار "شيخ الطائفة" هو الحكومة التى تتولى جمع الضرائب والتوفيق والمصالحة وفض المنازعات التى قد



تنشأ بين أفراد الطائفة.. وكانت أحكامه مُلزمة لكل الأطراف.

وقد انهار نظام الطوائف فى مصر إعتبارا من عصر سليم الأول عام ١٥١٦م، حيث نقل الصُناع المهرة من مصر إلى القسطنطينية، ذلك الوضع الذى انتهى لاحقا فى عصر محمد على الذى أقام الصناعات الحديثة، وأنشأ العديد من المصانع والورش التى بلغت فى ذلك الوقت حوالى ٢٩ مصنعاً إستوعبت حوالى ٣٠ ألف عامل مثل مصانع القلعـة (١٥٠٠عامل)، ومصانع الحوض المرصود (١٢٠٠عامل).

ويمكن القول أن هذه الأعداد من العمالة الموجودة داخل المصانع والورش أدت إلى ظهور نوع جديد من علاقات العمل بفكر جديد نتيجة الإحتكاك بالعمال الأجانب الذين إستجلبهم النظام، وبالتالى ظهور حركة عُمالية منظمة فى هذا العهد، وفى أعقاب الإحتلال البريطانى ١٨٨١م بدأت أُسس الصناعات الحديثة ذات الإنتاج الواسع الذى



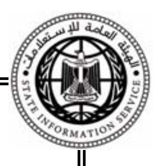
يرتكز على حرية العمل فى مجالات كثيرة خاصة فى المرافق العامة والصناعة والتجارة.

ومن هنا بدأ العمال فى تنظيم صفوفهم بشكل يفرض عليهم جميعا التضامن فى العمل الجماعى، حماية لمصالحهم الإقتصادية والإجتماعية خاصة فى ظل الإستغلال الذى كانوا يتعرضون له متمثلا فى انخفاض الأجور وطول ساعات العمل.

### ٤- النقابات العمالية

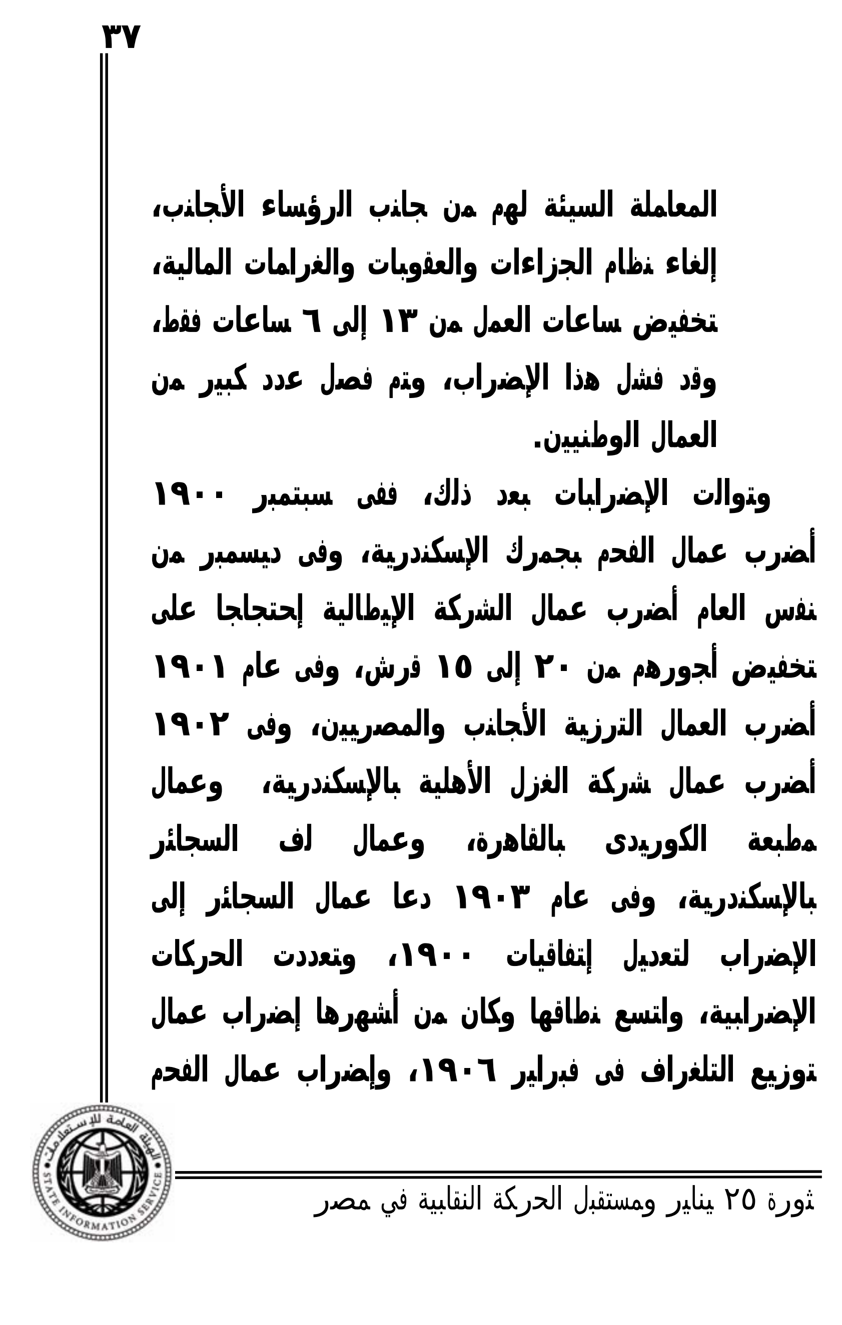
يرى بعض النقابيين أن هناك عدد من الأحداث التاريخية الهامة التى تمثل البداية الحقيقية لظهور العمل النقابى فى مصر وهى:

- إضراب عُمال تفريغ الفحم فى بور سعيد آخر مارس ١٨٨٢، حيث حدد العمال هدفان رئيسيان لهذا الإضراب وهما: الحصول على الأجر مباشرة من الشركات التى يعملون فيها دون وسيط من المقاولين، ورفع الأجور، وقد أصدر رئيس النظار



"رئيس الوزراء" قرارا بتشكيل لجنة للنظر فى النظام المعمول به، ووافقت اللجنة على الطلب الأول للعمال، ورفضت الطلب الثانى.

- إضراب عمال الدخان والسجائر عام ١٨٩٩، أول حركة جماعية منظمة فى صفوف العمال، لذا يعتبره المؤرخون الفجر الساطع للحركة النقابية المصرية، وقد طالب العمال برفع أجورهم وخفض ساعات العمل وتحسين شروط العمل، وقد حاول العمال خلال هذا الإضراب المنظم تأسيس نقابة دائمة لهم ترعى شئونهم وتدافع عن مصالحهم.
- إضراب عمال شركة "الترام" بالإسكندرية عام ١٩٠٠، وهو من الإضرابات المهمة فى هذه الفترة، ونتج عنه تضافر وتماسك الطبقة العاملة، ونشر الوعى النقابى داخل صفوف العمال، وتركزت مطالب العمال فى هذا الإضراب حول: فتح باب الترقية أمامهم إلى درجة مفتش، الحد من



المعاملة السيئة لهم من جانب الرؤساء الأجانب، إلغاء نظام الجزاءات والعقوبات والغرامات المالية، تخفيض ساعات العمل من ١٣ إلى ٦ ساعات فقط، وقد فشل هذا الإضراب، وتم فصل عدد كبير من العمال الوطنيين.

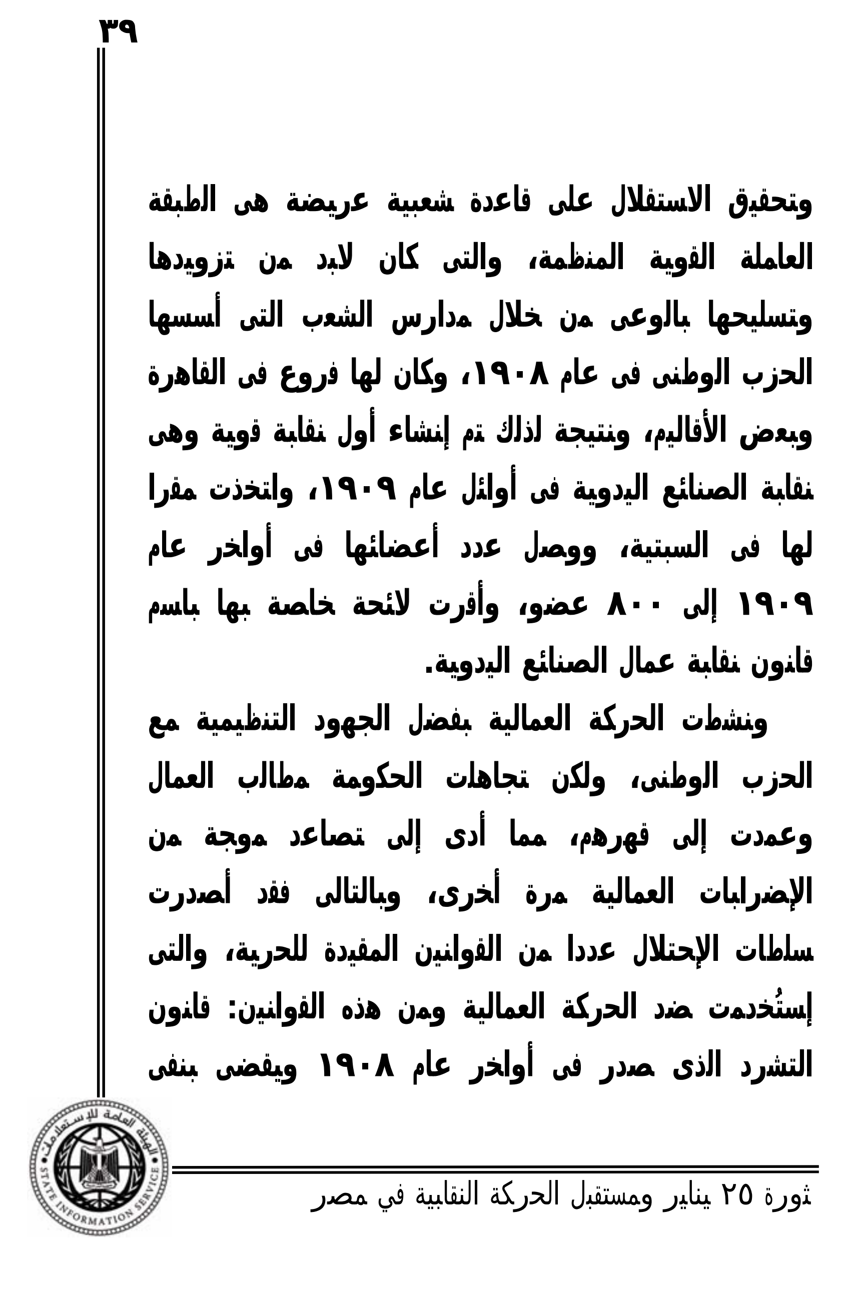
وتوالت الإضرابات بعد ذلك، ففى سبتمبر ١٩٠٠ أضرب عمال الفحم بجمرك الإسكندرية، وفى ديسمبر من نفس العام أضرب عمال الشركة الإيطالية إحتجاجا على تخفيض أجورهم من ٢٠ إلى ١٥ قرش، وفى عام ١٩٠١ أضرب العمال الترزية الأجانب والمصريين، وفى ١٩٠٢ أضرب عمال شركة الغزل الأهلية بالإسكندرية، وعمال مطبعة الكوريدى بالقاهرة، وعمال لف السجائر بالإسكندرية، وفى عام ١٩٠٣ دعا عمال السجائر إلى الإضراب لتعديل إتفاقيات ١٩٠٠، وتعددت الحركات الإضرابية، واتسع نطاقها وكان من أشهرها إضراب عمال توزيع التلغراف فى فبراير ١٩٠٦، وإضراب عمال الفحم



فى أبريل ١٩٠٧ فى ميناء بورسعيد، وقد تضامن معهم عمال ورش قناة السويس وعمال النظافة.

ويمكن القول أن هذه الإضرابات عبرت بصدق عن وجود تنظيمات نقابية تناضل من أجل الحصول على حقوق العمال، بالرغم من أن هذه التنظيمات كان يُطلق عليها فى هذه الفترة مُسمى جمعيات، وكان عددها (٨) جمعيات هى: جمعية لفافى السجائر بالقاهرة سنة ١٨٩٩، جمعية إتحاد عمال الخياطين بالقاهرة سنة ١٩٠١، جمعية الحلاقين بالقاهرة سنة ١٩٠١، جمعية عمال المطابع بالقاهرة سنة ١٩٠١، جمعية عمال الأدوات المعدنية بالقاهرة سنة ١٩٠٢، جمعية عمال السجاير بالإسكندرية سنة ١٩٠٢، جمعية كتبة المحامين بالقاهرة سنة ١٩٠٢، جمعية عمال الدخان المختلطة سنة ١٩٠٣.

تلى ذلك فترة قيادة الحزب الوطنى الذى كان يرأسه الزعيم محمد فريد للعمل النقابى فى مصر، والذى كان لديه قناعة تامة باستناد الحزب فى كفاحه من أجل نيل الدستور



وتحقيق الاستقلال على قاعدة شعبية عريضة هى الطبقة العاملة القوية المنظمة، والتى كان لابد من تزويدها وتسليحها بالوعى من خلال مدارس الشعب التى أسسها الحزب الوطنى فى عام ١٩٠٨، وكان لها فروع فى القاهرة وبعض الأقاليم، ونتيجة لذلك تم إنشاء أول نقابة قوية وهى نقابة الصنائع اليدوية فى أوائل عام ١٩٠٩، واتخذت مقرا لها فى السبتية، ووصل عدد أعضائها فى أواخر عام ١٩٠٩ إلى ٨٠٠ عضو، وأقرت لائحة خاصة بها باسم قانون نقابة عمال الصنائع اليدوية.

ونشطت الحركة العمالية بفضل الجهود التنظيمية مع الحزب الوطنى، ولكن تجاهلت الحكومة مطالب العمال وعمدت إلى قهرهم، مما أدى إلى تصاعد موجة من الإضرابات العمالية مرة أخرى، وبالتالى فقد أصدرت سلطات الإحتلال عددا من القوانين المقيدة للحرية، والتى إستُخدمت ضد الحركة العمالية ومن هذه القوانين: قانون التشرد الذى صدر فى أواخر عام ١٩٠٨ ويقضى بنفى



العمال المتعطلين باعتبارهم متشردين، قانون المطبوعات الذى صدر فى مارس ١٩٠٩ وفى ظله توقفت العديد من الصحف الوطنية والكتب والمطبوعات، قانون النفى الإدارى .. صدر فى يوليو ١٩٠٩، وكان يقضى بوضع الأشخاص تحت المراقبة لمدة خمس سنوات أو تقديم ضمان مالى أو نفيه إلى جهة مصرية.

وبالرغم من ذلك فقد استطاعت الحركة العمالية أن تحصل على تشريع مبكر تحت رقم (١٤) فى ٤ يوليو سنة ١٩٠٩ بشأن المصادقة على لائحة تشغيل الأحداث فى معامل حلج الأقطان، وهو أول تشريع عمل فى تاريخ الطبقة العاملة المصرية، وفى سنة ١٩١٩ حدث إتفاق بين العمال وأصحاب الأعمال حيث تدخلت الحكومة وألفت لجنة توفيق توصلت إلى نتائج مثمرة بالنسبة للعمال أهمها: مضاعفة الأجور وتخفيض ساعات العمل إلى ثمان ساعات فى اليوم، منح العمال أجازات سنوية وراحة أسبوعية ونصف أجر عن أيام المرض لمدة أربعة شهور كل عام،

منح العامل خلال إصابته بسبب العمل مرتبه كاملا فى الشهور الثلاثة الأولى ونصف مرتب خلال الشهور الباقية حتى يتم شفاؤه.

وهكذا فقد إستمر العمل النقابى فى مراحل مختلفة من التطور، وتكونت نقابات جديدة بالإضافة إلى القديمة ووصل عدد النقابات فى هذه الفترة (١٩١٩) إلى ما يقرب من ٣٨ نقابة فى القاهرة، و٣٣ نقابة فى الإسكندرية، و١٨ نقابة فى منطقة القناة، وحوالى ١٥ نقابة فى الغربية والشرقية وكوم إمبو والجيزة.

يصل عدد النقابات العُمالية في مصر حاليا إلى ٢٤ نقابة في منظومة العمل النقابي الذي نشأ على شكل هرمي، تتكون قاعدته من "اللجان النقابية"، بينما يكون الاتحاد العام لنقابات العمال على قمة الهرم الذي يجمع النقابات العامة على المستوى القومي لكافة الأنشطة، ويقوم على أساس مشاركة كل العناصر المُنتجة والعاملة في كافة المجالات من أجل تحقيق مصالح العمال واستمرار عجلة التنمية ومواكبة

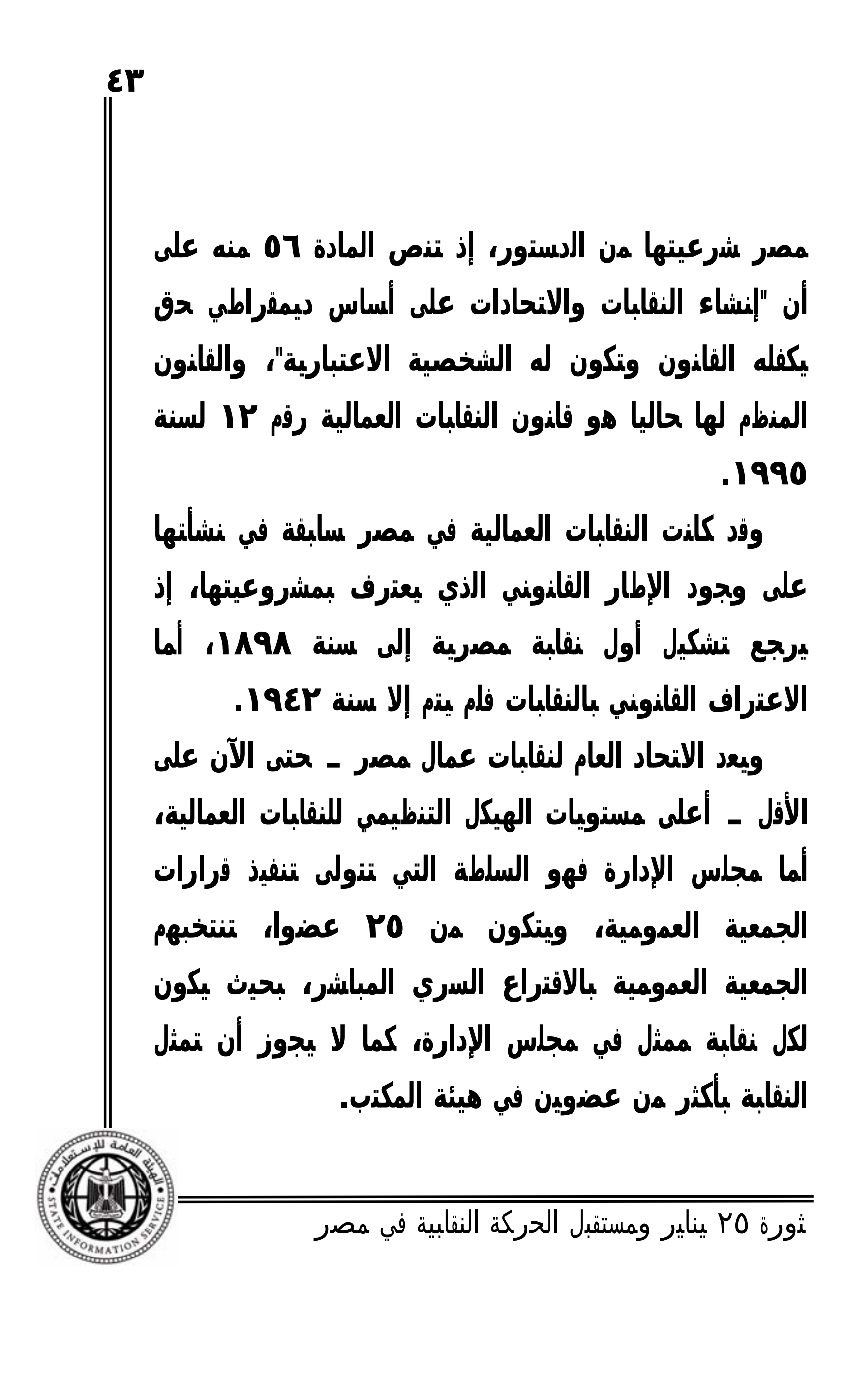


التطور العالمي والاستفادة من المُنظمات العمالية العربية والدولية.

**٥- مظلة العمل النقابى**

مر اتحاد عمال مصر عبر تاريخه بمراحل مختلفة من الصراع وحتى تم وصوله إلى الوضع الحالى، ففى بداية عام ١٩٢١ إجتمع فى الإسكندرية ممثلون لنقابات تضم حوالى ٣٥ ألف عامل لدراسة مشروع لإنشاء اتحاد عام لنقابات العمال فى مصر، ورغم فشل هذه المحاولة، فقد أعلنت مجموعة من العناصر الإشتراكية فى مدينة الإسكندرية عام ١٩٢١ قيام اول اتحاد لنقابات العمال فى مصر، وانضم إليه بعد تأسيسه ١٢ نقابة فأصبح يوجد به ٣٢ نقابة.. واستمر النضال العمالي رغم الصعوبات والتحديات التى واجهها حتى قيام ثورة ٢٣ يوليو وانعقاد الاجتماع التأسيسي للإتحاد العام المصرى للعمال وتحديد الأربعاء ٣٠ يناير ١٩٥٧ لإنتخاب مجلس إدارة الإتحاد.

وتستمد النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال



مصر شرعيتها من الدستور، إذ تنص المادة ٥٦ منه على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون وتكون له الشخصية الاعتبارية"، والقانون المنظم لها حاليا هو قانون النقابات العمالية رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

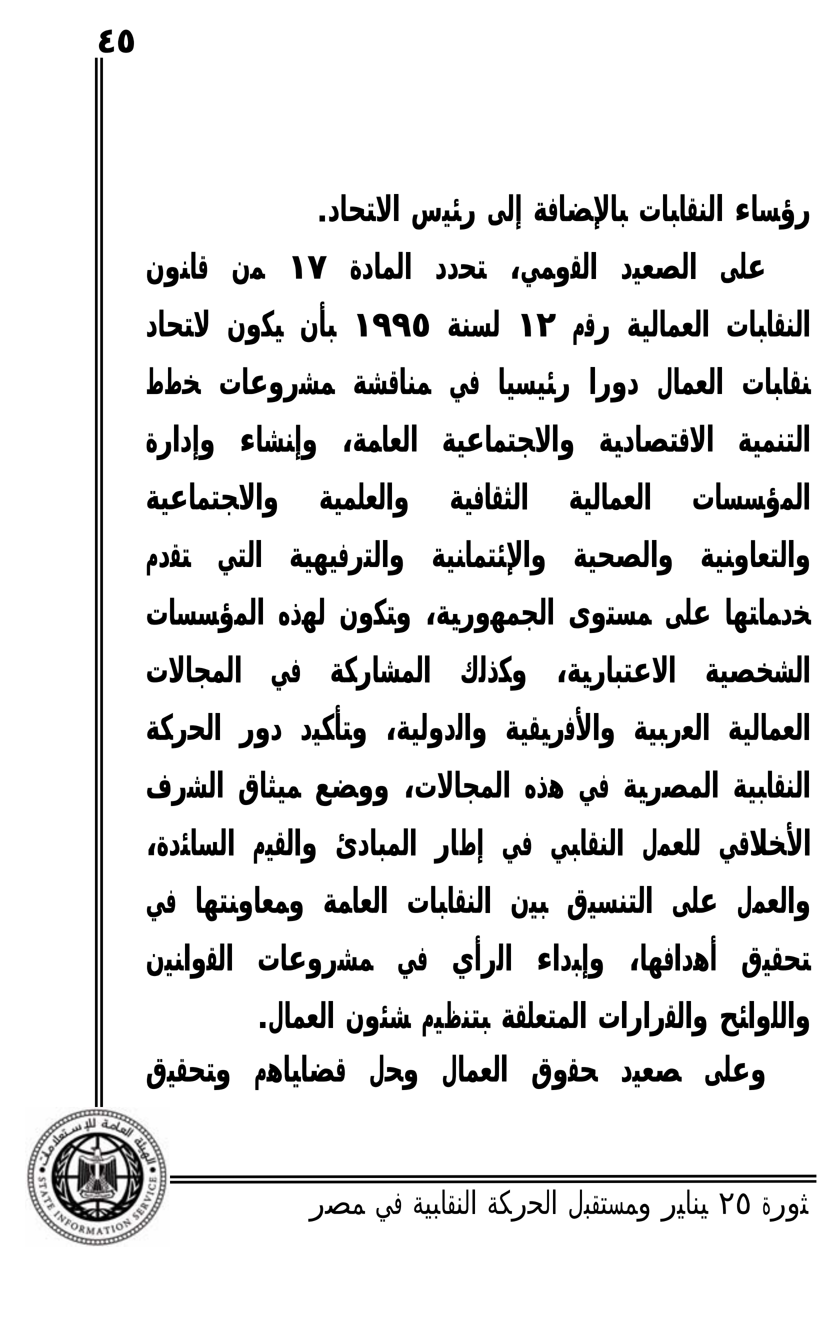
وقد كانت النقابات العمالية في مصر سابقة في نشأتها على وجود الإطار القانوني الذي يعترف بمشروعيتها، إذ يرجع تشكيل أول نقابة مصرية إلى سنة ١٨٩٨، أما الاعتراف القانوني بالنقابات فلم يتم إلا سنة ١٩٤٢.

ويعد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ـ حتى الآن على الأقل ـ أعلى مستويات الهيكل التنظيمي للنقابات العمالية، أما مجلس الإدارة فهو السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية، ويتكون من ٢٥ عضوا، تنتخبهم الجمعية العمومية بالاقتراع السري المباشر، بحيث يكون لكل نقابة ممثل في مجلس الإدارة، كما لا يجوز أن تمثل النقابة بأكثر من عضوين في هيئة المكتب.



ويتكون الاتحاد العام من النقابات العامة، وتمثل الجمعية العمومية للاتحاد أعلى سلطة له، وتتكون من مندوبين عن النقابات العامة يختارهم مجلس إدارة كل نقابة عامة وفقا للتمثيل النسبي لمجموع عضويتها، وتجتمع مرة كل عام، أما مستويات التنظيم فهي اللجان النقابية للعاملين في المنشآت، ثم النقابات العامة على المستوى القومي للصناعة أو النشاط الاقتصادي.

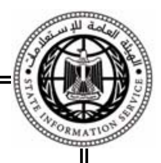
وللنقابة العامة أن تشكل نقابات فرعية في المحافظات، ويختار مجلس كل نقابة عامة مرشحه - أو مرشحيه لمجلس إدارة الاتحاد العام - حيث يمثل مندوبو النقابات العامة الذين يتم اختيارهم بواسطة مجلس كل نقابة حسب التمثيل النسبي لحجم عضويتها - الجمعية العمومية للاتحاد العام - والتي تتولى بدورها انتخاب مجلس إدارة الاتحاد العام من بين مرشحي النقابات العامة، وبشرط ألا يكون للنقابة العامة الواحدة أكثر من عضو في مجلس إدارة الاتحاد، وبذلك فإن مجلس إدارة الاتحاد العام يتكون من



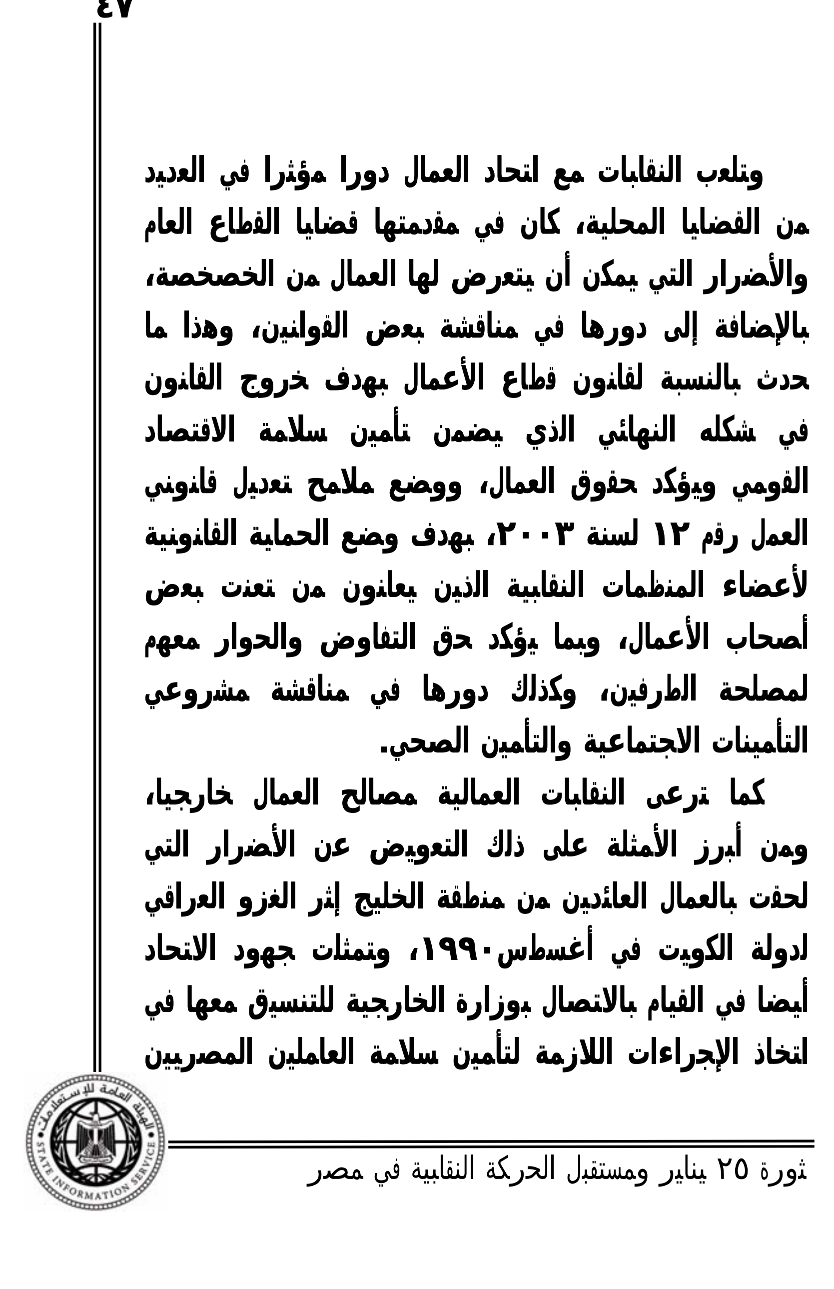
رؤساء النقابات بالإضافة إلى رئيس الاتحاد.

على الصعيد القومي، تحدد المادة ١٧ من قانون النقابات العمالية رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بأن يكون لاتحاد نقابات العمال دورا رئيسيا في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة، وإنشاء وإدارة المؤسسات العمالية الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والإئتمانية والترفيهية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية، وتكون لهذه المؤسسات الشخصية الاعتبارية، وكذلك المشاركة في المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية المصرية في هذه المجالات، ووضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادئ والقيم السائدة، والعمل على التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها، وإبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمال.

وعلى صعيد حقوق العمال وحل قضاياهم وتحقيق




مصالحهم، تحدد المادة ١٤ من نفس القانون دور النقابة العامة في مباشرة النشاط النقابي واختصاصاتها، حيث يشكل الاتحاد العام لنقابات العمال حائط صد في الدفاع عن حقوق العمال، ورعاية مصالحهم المشتركة، والعمل على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لهؤلاء العمال، والعمل على تحسين شروط وظروف العمل، والمشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني، وكذلك الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية، والمشاركة مع اللجان النقابية في إجراء المفاوضات الجماعية، وإبرام عقود العمل المشتركة، وإبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهنة أو الصناعة، والموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية، وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل، والموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقا للضوابط التي ينظمها قانون العمل، وإنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.



وتلعب النقابات مع اتحاد العمال دورا مؤثرا في العديد من القضايا المحلية، كان في مقدمتها قضايا القطاع العام والأضرار التي يمكن أن يتعرض لها العمال من الخصخصة، بالإضافة إلى دورها في مناقشة بعض القوانين، وهذا ما حدث بالنسبة لقانون قطاع الأعمال بهدف خروج القانون في شكله النهائي الذي يضمن تأمين سلامة الاقتصاد القومي ويؤكد حقوق العمال، ووضع ملامح تعديل قانوني العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بهدف وضع الحماية القانونية لأعضاء المنظمات النقابية الذين يعانون من تعنت بعض أصحاب الأعمال، وبما يؤكد حق التفاوض والحوار معهم لمصلحة الطرفين، وكذلك دورها في مناقشة مشروعي التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي.

كما ترعى النقابات العمالية مصالح العمال خارجيا، ومن أبرز الأمثلة على ذلك التعويض عن الأضرار التي لحقت بالعمال العائدين من منطقة الخليج إثر الغزو العراقي لدولة الكويت في أغسطس ١٩٩٠، وتمثلت جهود الاتحاد أيضا في القيام بالاتصال بوزارة الخارجية للتنسيق معها في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمين سلامة العاملين المصريين



في كل من العراق والكويت، وتسهيل إجراءات عودتهم إلى عملهم الأصلي، والعمل على تأمين متعلقاتهم ومستحقاتهم التي تركوها في الكويت والعراق واستردادها.

وكان للاتحاد مواقف بارزة في قضيتي فلسطين وحرب الخليج الثانية، وكذلك على المستوى الأفريقي والدولي، من خلال دعمه لمنظمة الوحدة النقابية الأفريقية، وبتوقيعه على عدة بروتوكولات واتفاقيات للتعاون في مجال العمل والعمال، خاصة في مجالات التثقيف والتدريب العمالي وعقد الدورات المشتركة لهذا الغرض.

وكان لاتحاد نقابات عمال مصر موقفا مساندا للشعب الفلسطيني ومناهضا للاحتلال الإسرائيلي، فكان له العديد من القرارات والبيانات المؤيدة للشعب الفلسطيني، والتي تؤكد دعم الانتفاضة الباسلة في الأراضي المحتلة وتأييد نضال الشعب الفلسطيني، من أجل الإقرار بحقوقه المشروعة في العودة إلى وطنه وتقرير مصيره، والدعوة إلى مواصلة الجهود المخلصة من أجل إحلال سلام دائم وعادل في الشرق الأوسط وحل القضية الفلسطينية.

# الفصل الثاني
# حاضر العمل النقابي في مصر





## أولا: هيكل التنظيم النقابى العمالى

يفرض القانون على التنظيم النقابى فى مصر ما يُطلق عليه في المادة السابعة من قانون النقابات بـ "الشكل الهرمي في التنظيم"، ويتشكل الهيكل التنظيمي النقابي العمالي من ثلاثة مستويات رئيسية هي : اللجان النقابية، النقابات العامة، الإتحاد العام، وفيما يلى بعض التفاصيل حول هذه المستويات الثلاث:

١- اللجان النقابية:

تُمثل اللجان النقابية المستوى القاعدي من التنظيم النقابي ويشمل نوعين من اللجان: لجان المنشآت وتضم العمال على أساس موقع العمل كعمال شركة أو مصنع، واللجان المهنية وتضم العاملين في نفس المهنة دون أن يكونوا عاملين في منشأة واحدة أو في منشآت لا تضم النصاب اللازم لتأسيس نقابة مثل سائقي الأجرة والعاملين بحرف لا تضمها منشآت بشكل ثابت ومستمر، وتشمل الجمعية العمومية للجنة النقابية سواء لمنشأة أو لجنة مهنية كل





أعضائها وتنتخب الجمعية العمومية مجلس إدارة اللجنة النقابية مرة كل خمس سنوات، ويضم التنظيم النقابي ١٨٠٩ لجنة منها ٢٥٥ لجنة مهنية و١٥٥٤ لجنة منشأة، وتضم اللجان المهنية حوالي ثلث العضوية البالغ حوالي ٣،٨ مليون عضو.

٢- النقابات العامة:

يضم هذا المستوى ٢٤ نقابة عامة موزعة على أساس المهن والنشاط الاقتصادي وطبيعة العمل، وتضم كلا منها اللجان النقابية سواء منشآت أو مهنية والأعضاء يعمل عمالها في نفس المهن أو مهن متقاربة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد، ويتألف مجلس إدارة النقابة العامة من مجلس يحدد القانون عدد أعضاؤه من ١١ إلى ٢١ عضو، ويُنتخب مجلس إدارة النقابة العامة من الجمعية العمومية للنقابة العامة والتي تتشكل من ممثلين عن اللجنة النقابية يختارهم مجلس إدارة النقابة العامة حسب عدد أعضاء اللجنة كالتالي:

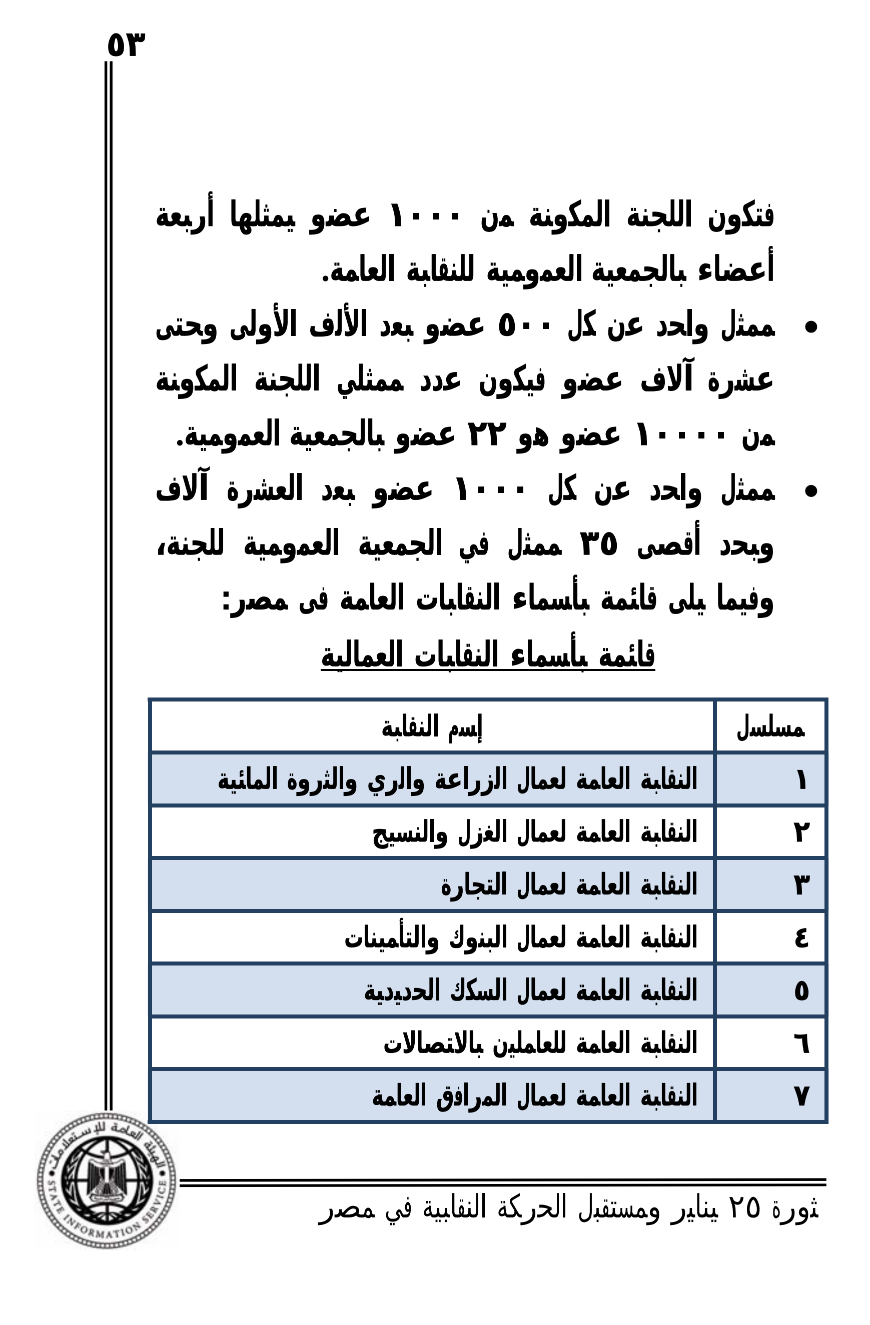
- ممثل عن كل ٢٥٠ عضو للألف الأولى من الأعضاء

فتكون اللجنة المكونة من ١٠٠٠ عضو يمثلها أربعة أعضاء بالجمعية العمومية للنقابة العامة.

- ممثل واحد عن كل ٥٠٠ عضو بعد الألف الأولى وحتى عشرة آلاف عضو فيكون عدد ممثلي اللجنة المكونة من ١٠٠٠٠ عضو هو ٢٢ عضو بالجمعية العمومية.
- ممثل واحد عن كل ١٠٠٠ عضو بعد العشرة آلاف وبحد أقصى ٣٥ ممثل في الجمعية العمومية للجنة، وفيما يلى قائمة بأسماء النقابات العامة فى مصر:

**قائمة بأسماء النقابات العمالية**

| مسلسل | إسم النقابة |
| --- | --- |
| ١ | النقابة العامة لعمال الزراعة والري والثروة المائية |
| ٢ | النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج |
| ٣ | النقابة العامة لعمال التجارة |
| ٤ | النقابة العامة لعمال البنوك والتأمينات |
| ٥ | النقابة العامة لعمال السكك الحديدية |
| ٦ | النقابة العامة للعاملين بالاتصالات |
| ٧ | النقابة العامة لعمال المرافق العامة |





| مسلسل | إسم النقابة |
|---|---|
| ٨ | النقابة العامة للعاملين بالتعليم والبحث العلمي |
| ٩ | النقابة العامة لعمال الخدمات الصحية |
| ١٠ | النقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية |
| ١١ | النقابة العامة لعمال الصناعات الهندسية والمعدنية |
| ١٢ | النقابة العامة لعمال صناعات البناء والأخشاب |
| ١٣ | النقابة العامة لعمال النقل البري |
| ١٤ | النقابة العامة لعمال النقل البحري |
| ١٥ | النقابة العامة لعمال النقل الجوي |
| ١٦ | النقابة العامة لعمال المناجم والمحاجر |
| ١٧ | النقابة العامة لعمال الصحافة والطباعة والإعلام |
| ١٨ | النقابة العامة لعمال السياحة والفنادق |
| ١٩ | النقابة العامة لعمال الخدمات الإدارية والاجتماعية |
| ٢٠ | النقابة العامة للعمال المدنيين بالإنتاج الحربي |
| ٢١ | النقابة العامة لعمال البريد |
| ٢٢ | النقابة العامة لعمال البترول |
| ٢٣ | النقابة العامة للعاملين بأعمال المالية والضرائب والجمارك |
| ٢٤ | نقابة عمال الضرائب العقارية |

٣- الاتحاد العام:

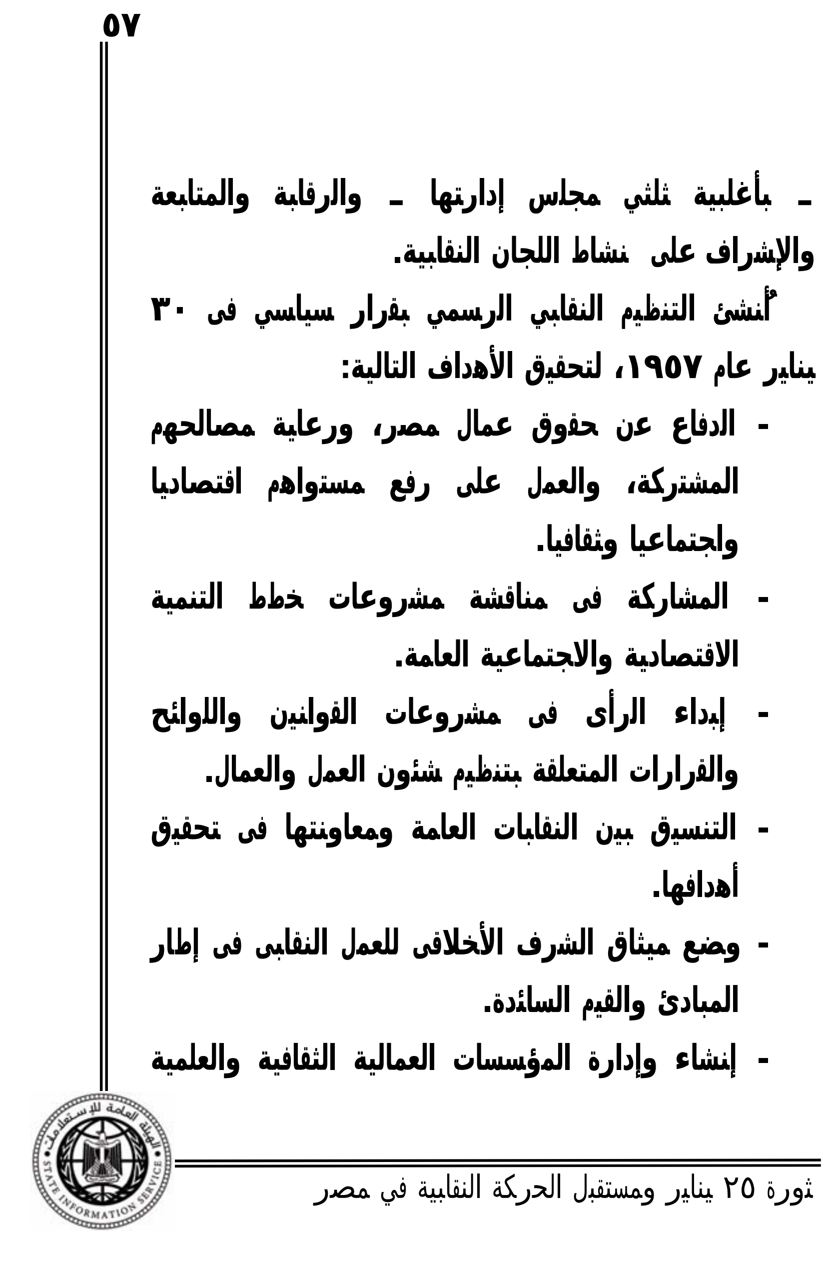
يُمثل الإتحاد العام لنقابات عمال مصر الهيئة العليا التي تقود العمل النقابي على المستوى القومي، وهو الذي يتمتع بالصلاحيات الكاملة على التنظيم النقابي، ويمنح القانون ـ فيما يعتبره البعض خللا في الهيكل التنظيمي النقابي في مصر ـ للاتحاد العام سلطة وضع القواعد المنظمة للتمثيل في الجمعيات العمومية حسب نص المادة ٣٢ من القانون ٧٦ لسنة ١٩٧٦ والتى تقول: "تُمثل اللجنة النقابية في الجمعية العمومية للنقابة العامة بممثلين يختارهم مجلس إدارتها من بين أعضائها وتُمثل النقابة العامة في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال بممثلين يختارهم مجلس إدارة النقابة العامة وذلك كله طبقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الاتحاد العام لنقابات العمال"، ما يعني أن الهيئة التي من المفترض أن تكون منتخبة من جمعيتها العمومية هي التي تقرر قواعد تشكيل تلك الجمعية، وهو ما لا يُعتبر مجرد تجاوز أو إخلال





بالمعايير الدولية للعمل النقابي بل إخلال بأبسط معايير المنطق.

يتشكل مجلس إدارة إتحاد عمال مصر من ٢٣ عضو على أساس ممثل عن كل نقابة عامة قبل الإعلان عن إنشاء نقابة عمال الضرائب، وتتشكل جمعيته العمومية من ممثلين من النقابات العامة، ويعكس الهيكل التنظيمي للتنظيم النقابي في مصر مشكلات عميقة، حيث لا تتمتع اللجان النقابية بصلاحية إبرام اتفاق عمل جماعي ولا الدعوة لإضراب أو تنظيمه، ويقتصر دور اللجنة النقابية على إبداء الرأي في اللوائح، والعمل على تسوية النزاعات الفردية والجماعية وإعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها ورفعها للنقابة العامة حسب المادة ١٢ من قانون النقابات ٣٥ لسنة١٩٧٦ ، أما النقابة العامة فحسب قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ تتمتع بكل الصلاحيات النقابية من إبرام الاتفاقيات الجماعية والتفاوض الجماعي وتنظيم الإضراب



ـ بأغلبية ثلثي مجاس إدارتها ـ والرقابة والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية.

أُنشئ التنظيم النقابي الرسمي بقرار سياسي فى ٣٠ يناير عام ١٩٥٧، لتحقيق الأهداف التالية:

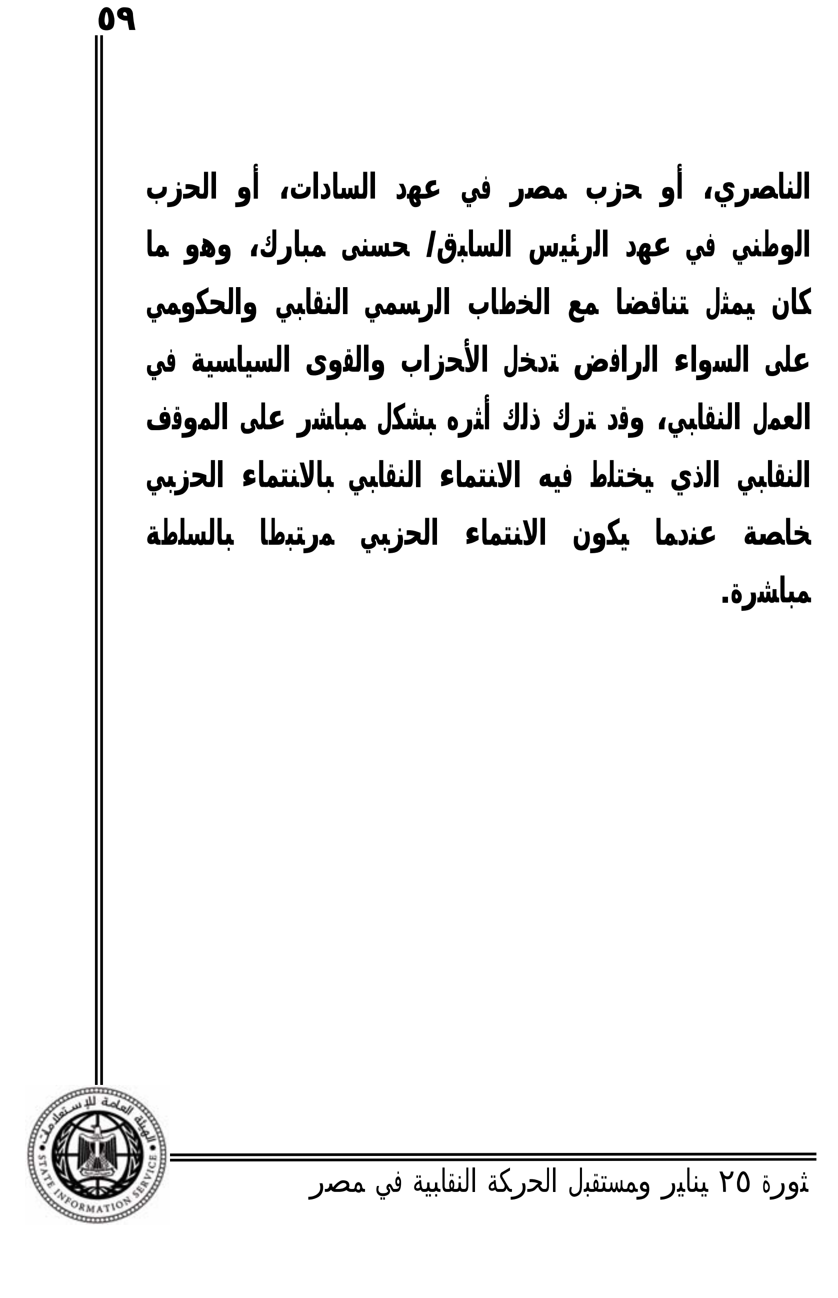
- الدفاع عن حقوق عمال مصر، ورعاية مصالحهم المشتركة، والعمل على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.
- المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة.
- إبداء الرأى فى مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال.
- التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها فى تحقيق أهدافها.
- وضع ميثاق الشرف الأخلاقى للعمل النقابى فى إطار المبادئ والقيم السائدة.
- إنشاء وإدارة المؤسسات العمالية الثقافية والعلمية



والاجتماعية والتعاونية والصحية والائتمانية والترفيهية التى تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية وتحقق أهدافه وتكون لهذه المؤسسات الشخصية المعنوية الاعتبارية.

- المشاركة فى المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية المصرية فى هذه المجالات.

وهكذا فقد نشأ الإتحاد في كنف بيروقراطية الدولة، وكانت المركزية النقابية الصارمة هي أحد أوجه المركزية السياسية في ذلك الوقت والتي تمثلت في الحزب الواحد والبيروقراطية النقابية التى كانت جزء من البيروقراطية المسيطرة على كافة الجوانب السياسية والاجتماعية، وضمان الدولة لحق العمل والأجر إلى جانب بقية دورها الاجتماعي. وعبر تشكيل اتحاد نقابات عمال مصر دائما عن ذلك الانتماء، فكل مجالس الإدارات كان أعضاؤها منتمين للحزب السياسي الحاكم سواء الاتحاد الاشتراكي في العهد



**الناصري، أو حزب مصر في عهد السادات، أو الحزب الوطني في عهد الرئيس السابق/ حسنى مبارك، وهو ما كان يمثل تناقضا مع الخطاب الرسمي النقابي والحكومي على السواء الرافض تدخل الأحزاب والقوى السياسية في العمل النقابي، وقد ترك ذلك أثره بشكل مباشر على الموقف النقابي الذي يختلط فيه الانتماء النقابي بالانتماء الحزبي خاصة عندما يكون الانتماء الحزبي مرتبطا بالسلطة مباشرة.**



## ثانيا: النقابات المهنية

تُعدُ نقابة المحامين أقدم النقابات المهنية في مصر حيث تأسست عام ١٩١٢، وكان يوجد في مصر نقابة للمحامين أمام المحاكم المختلطة وأخري للمحامين أمام المحاكم الشرعية وأخري لكتبة المحامين، والغريب أن تنظيم نقابة المحامين صدر بقانون مستقل حيث لم يكن قانون النقابات العمالية قد صدر حتي سنة ١٩٤٢، كما أن نقابة الصحفيين تأسست عام ١٩٤١، وبعد صدور قانون النقابات العمالية كان المفترض أن تعمل هذه النقابات ضمن تنظيم واحد ولكن رغبة سلطات الاحتلال والرأسمالية الوليدة في استمرار تفتيت الحركة العمالية أدى إلي استمرار الازدواج النقابي، كما أن المهنيين وخاصة حملات المؤهلات العلمية كان وجودهم سيشكل رافعة للوعي العمالي ووحدة في العمل والكفاح المشترك لا يرضي الرأسمالية والاستعمار، ولكن هذا الوضع الشاذ استمر حتى بعد قيام ثورة ٢٣ يوليو وتبنيها لأفكار اجتماعية، ولذلك يري الدكتور إبراهيم الغطريفي أن مصر تُعتبر "الدولة الوحيدة التي يوجد فيها

التشكيل النقابي لبعض المهن علي هذه الصورة ".

واستمر هذا الوضع المعيب منذ مطلع الأربعينات وتطور وتدعم بعد ذلك، فقد استطاعت ثورة يوليو استخدام جزء من الطبقة العاملة ضد باقي الطبقة العاملة منذ مارس ١٩٥٤ عندما تمت عسكرة الحركة النقابية والعمالية وفق التعبير الذى استخدمه القيادي العمالي/ عطية الصيرفي، ثم تم إلحاق الحركة النقابية بمؤسسات الدولة ربما استلهاماً للتجربة السوفيتية، وعندما أصبحت الحركة النقابية جزء من أجهزة الدولة سمحت الدولة بوجود اتحاد عام للعمال عام ١٩٥٧ بعد أن فقدت الحركة العمالية حريتها النقابية والتي استمرت حتى الآن.

كما داعبت طموحات وتطلعات الطبقة الوسطي من المهنيين بأنهم متميزون علي العمال ولا يجب أن ينتظموا معهم في نقابات واحدة وجذرت التفتيت الطبقي الذي لاقي قبولاً لدي البرجوازية الصغيرة المتطلعة إلي الصعود الطبقي مرتكزة علي قيم الفردية والتميز، بل إنه داخل النقابات العمالية حرم القانون عضوية مجلس إدارة نقابة

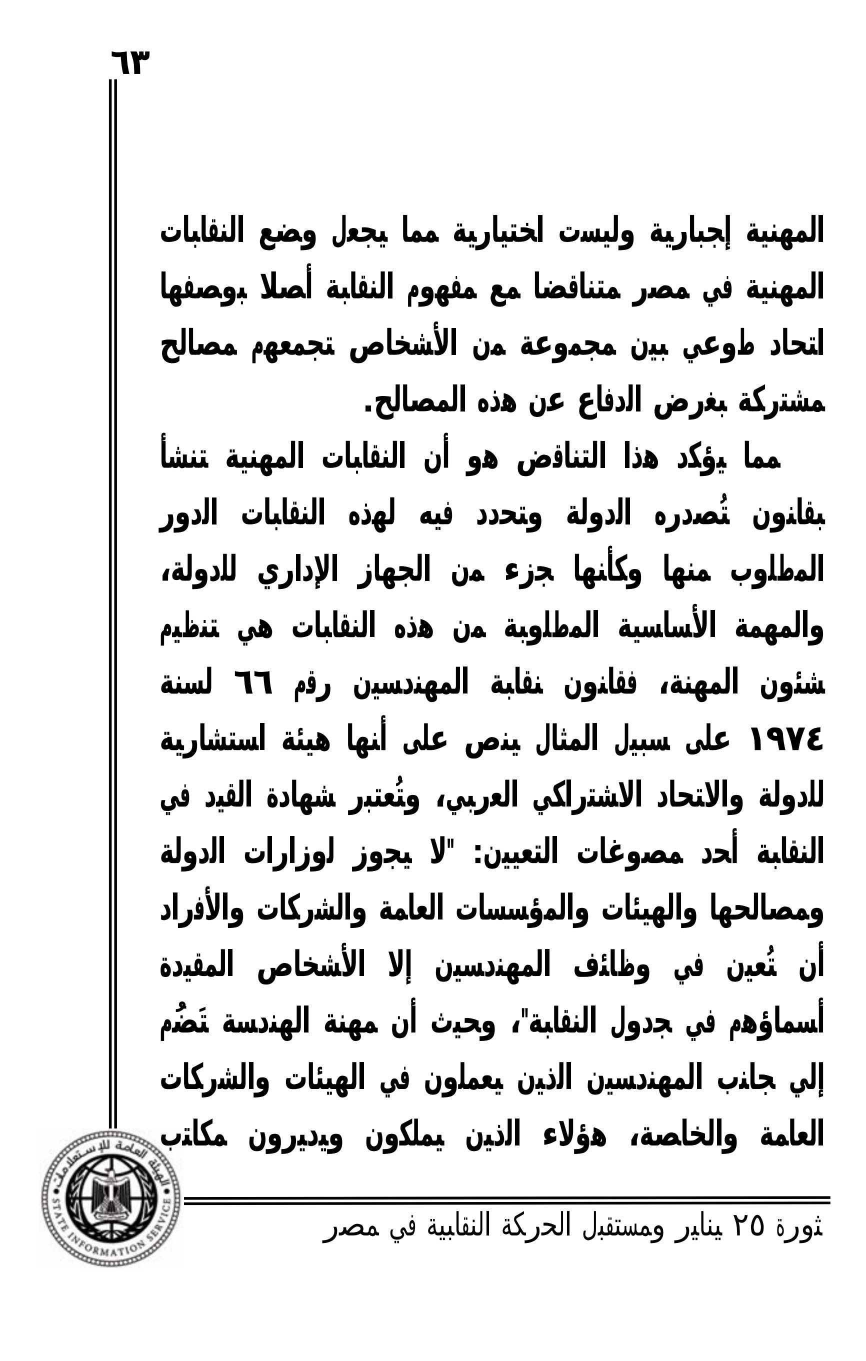




المصنع أو المنشأة لأكثر من ٢ مهنيين بدعوي الحفاظ علي النقاء العمالي وعدم تمثيل المهنيين للعمال، وقبل الطرفان بتلك المغالطة فكانت مظهرا من مظاهر الأزمة التي نعاني منها حتى الآن.

لقد تم تأسيس ٨ نقابات مهنية حتى يوليو ١٩٥٢، و٦ نقابات خلال المرحلة الناصرية، و٥ نقابات خلال حكم "السادات"، و٥ نقابات خلال حكم الرئيس السابق/ حسنى مبارك، وهناك عدة طلبات لتأسيس نقابات مهنية للمأذونين الشرعيين وأئمة المساجد والأثريين وخبراء وزارة العدل وغيرهم من الفئات التي تتطلع لصدور قانون خاص لهم بنقابة مهنية جديدة.

تضم النقابات المهنية في مصر أكثر من ٤ مليون مهني يتوزعون بين ١٧ نقابة، يتراوح عدد أعضائها بين قرابة المليون عضو في نقابة المعلمين إلى بضعة آلاف في العديد من النقابات أهمها الصحفيين، في حين لا تضم النقابات العمالية أكثر من ٣،٥ مليون عامل من بين أكثر من ١٣ مليون عامل، وسبب ذلك هو أن عضوية النقابات



المهنية إجبارية وليست اختيارية مما يجعل وضع النقابات المهنية في مصر متناقضا مع مفهوم النقابة أصلا بوصفها اتحاد طوعي بين مجموعة من الأشخاص تجمعهم مصالح مشتركة بغرض الدفاع عن هذه المصالح.

مما يؤكد هذا التناقض هو أن النقابات المهنية تنشأ بقانون تُصدره الدولة وتحدد فيه لهذه النقابات الدور المطلوب منها وكأنها جزء من الجهاز الإداري للدولة، والمهمة الأساسية المطلوبة من هذه النقابات هي تنظيم شئون المهنة، فقانون نقابة المهندسين رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٤ على سبيل المثال ينص على أنها هيئة استشارية للدولة والاتحاد الاشتراكي العربي، وتُعتبر شهادة القيد في النقابة أحد مصوغات التعيين: "لا يجوز لوزارات الدولة ومصالحها والهيئات والمؤسسات العامة والشركات والأفراد أن تُعين في وظائف المهندسين إلا الأشخاص المقيدة أسماؤهم في جدول النقابة"، وحيث أن مهنة الهندسة تَضُم إلي جانب المهندسين الذين يعملون في الهيئات والشركات العامة والخاصة، هؤلاء الذين يملكون ويديرون مكاتب




استشارية أو شركات خاصة صغُرت أو كبُرت، فإن ذلك يعني مباشرة أن النقابة تَضُم العُمال وأصحاب الأعمال معا في عضوية على "قدم المساواة" طبقا لقانونها، وهو وضع يصعب معه الحديث عن "المصالح المشتركة" ويضعنا أمام التناقض الثاني مع المفهوم النقابي الصحيح.

تواجدت التشكيلات النقابية في مصر منذ القدم، وأصبحت تغطي المهن والتخصصات والحرف المختلفة لتدافع عن حقوق العاملين فيها، إلى جانب جهودها في تطوير المهنة وحمايتها، وقد شهد المجتمع المصري تزايداً ملحوظاً من حيث العدد مع تبني النظام السياسي المصري للتعددية السياسية والذي انعكس أيضاً على دورها حيث تخطت بعض النقابات أدوارها التقليدية المتمثلة في حماية المهنة وتطويرها والتعبير عن مطالب الأعضاء إلى أدوار جديدة تلعب فيها دوراً أساسياً هاماً من خلال مشاركتها في الحياة السياسية في مصر، وتتمثل تلك النقابات فى:

قائمة بأسماء النقابات المهنية




| مسلسل | إسم النقابة | تاريخ التأسيس |
| --- | --- | --- |
| ١ | نقابة المحاميين | ١٩٢١ |
| ٢ | نقابة الصحفيين | ١٩٤١ |
| ٣ | نقابة المهندسين | ١٩٤٦ |
| ٤ | نقابة الأطباء البشريين | ١٩٤٩ |
| ٥ | نقابة أطباء الأسنان | ١٩٤٩ |
| ٦ | نقابة الصيادلة | ١٩٤٩ |
| ٧ | نقابة الأطباء البيطريين | ١٩٤٩ |
| ٨ | نقابة الزراعيين | ١٩٤٩ |
| ٩ | نقابة المعلمين | ١٩٥٤ |
| ١٠ | نقابة السينمائيين | ١٩٥٥ |
| ١١ | نقابة المهن التمثيلية | ١٩٥٥ |
| ١٢ | نقابة المهن الموسيقية | ١٩٥٥ |
| ١٣ | نقابة التجاريين | ١٩٥٥ |
| ١٤ | نقابة العلميين | ١٩٦٤ |
| ١٥ | نقابة الاجتماعيين | ١٩٧٣ |
| ١٦ | نقابة المهن الفنية التطبيقية | ١٩٧٤ |
| ١٧ | نقابة مصممي الفنون التطبيقية | ١٩٧٦ |
| ١٨ | نقابة الفنانين التشكيليين | ١٩٧٦ |
| ١٩ | نقابة التمريض | ١٩٧٦ |
| ٢٠ | نقابة المرشدين السياحيين | ١٩٨٣ |
| ٢١ | نقابة محفظي القرآن الكريم | ١٩٨٣ |
| ٢٢ | نقابة الرياضيين | ١٩٨٧ |
| ٢٣ | نقابة مستخلصي الجمارك | ١٩٩٤ |
| ٢٤ | نقابة العلاج الطبيعي | ١٩٩٤ |






## ثالثا: مشكلات العمل النقابي المهني

لاشك أن ثورة الخامس والعشرين من يناير ٢٠١١ قد فتحت الباب على مصراعيه، كما لم يتم فتحه من قبل أمام تصحيح العديد من الأوضاع السياسية والنقابية والإجتماعية .. فى مصر، الأمر الذى يستدعى العودة قليلا إلى الوراء للتعرف على طبيعة الأوضاع النقابية السائدة فى مصر قُبيل ثورة ٢٥ يناير، وكيف أن التضييق على العمل السياسى والحزبى قد انعكس بشكل أو آخر على العمل النقابى، وأفقده الكثير من مضامينه ومزاياه.

فمع اغتيال الرئيس الأسبق/ محمد أنور السادات في السادس من أكتوبر ١٩٨٠ وتولي الرئيس السابق/ محمد حسنى مبارك الحكم، ومع تصاعد حدة ووتيرة أعمال العنف المسلح من قبل الجماعات الإسلامية، إعتمد النظام السابق على سياسة تقديم التنازلات لجماعة الإخوان المسلمين

باعتبارها اتجاها سياسيا "إسلاميا" معتدلا – لا يمارس العنف – مما يُسهل مهمته في مواجهة الجماعات الإسلامية "الأكثر تطرفا".

وشجع ذلك الإخوان على المشاركة في انتخابات مجلس الشعب عام ١٩٨٤ مع حزب الوفد، ثم عام ١٩٨٧ مع حزبي العمل والأحرار حيث تمكنوا من الحصول على ٣٥ مقعد، في نفس الوقت الذي توجهوا فيه إلى النقابات المهنية بمساعدة العديد من العناصر المهمة التي كانت أقرب إلى الجماعات، وحول الإخوان النقابات التي سيطروا عليها إلى ساحة أساسية لممارسة العمل السياسي .. إلى أن جاء القانون رقم ١٠٠ لإعادة تنظيم العمل النقابى.

١- القانون ١٠٠ لإعادة تنظيم العمل النقابى

كانت الحكومة قد قررت مواجهة الإخوان مواجهة شاملة، فجرى تصفية شركات توظيف الأموال، وتم استبعاد الكثير من العناصر الإخوانية من المدارس والمساجد بقرارات إدارية، واتُخذت إجراءات لمنع وصولهم إلى





**مجالس الشعب والمحليات، ثم جاء دور النقابات المهنية فصدر القانون ١٠٠ بتاريخ ١٨ فبراير عام ١٩٩٣ وقبل أسبوعين من موعد انتخابات التجديد النصفي في نقابة المهندسين، وتحت عنوان "قانون ضمانات ديموقراطية النقابات المهنية" وتحت شعار "القضاء على ديكتاتورية الأقلية" تم تمرير القانون الذي استحال معه إجراء الانتخابات في معظم النقابات المهنية التي أصبحت تُدار بواسطة لجان قضائية أسماها القانون "مؤقتة".**

**وتحولت النقابات في الواقع إلى لجان دائمة بحكم استحالة اكتمال النصاب، مما مكن النظام من فرض وصايته على النقابات عن طريق السيطرة على اللجان القضائية التي تعمل طبقا لأوامره، ولم يكتف النظام السابق بذلك، ولكنه قام بفرض الحراسة على نقابة الأطباء، ثم نقابتي المهندسين والمحاميين عام ١٩٩٥، ولم يكن فرض الحراسة على هذه النقابات مجرد إجراء قانوني يستهدف حماية أموال النقابات حسب زعم الحكومة وقتها، ولكنها ـ**

الحكومة ـ سُرعان ما تجاوزت سلطتها في الإشراف المالي، إلى الإشراف الإداري والمهني.

هناك الكثير من التفاصيل والتعقيدات التي وضعها القانون ١٠٠ لسنة ٩٣ وملحقه القانون ٥ لسنة ٩٥، وهو ما تعرضت له العديد من الدراسات الهامة حول هذا القانون منها على سبيل المثال الدراسة الهامة التي صدرت عن مركز هشام مبارك للقانون والتي أعدها الأستاذ خالد علي تحت عنوان "النقابات المهنية .. محاولة للفهم"، كما أن هناك العديد من الدعاوى القضائية التي تطعن في دستورية القانون.

المسألة الرئيسية في القانون الذي لا يُراعي الاختلاف في طبيعة النقابات المهنية عن بعضها البعض، ويسلب جمعياتها العمومية حقها الطبيعي في تنظيم وإدارة شئونها هو جعل عملية الانتخابات شبه مستحيلة خاصة في النقابات كبيرة العدد وذلك بأن جعل النصاب المطلوب ٥٠% ممن لهم حق الانتخاب، ثم الثُلث في الإعادة، وهو شرط غير





مطلوب ليس فقط لانتخاب أعضاء مجلس الشعب بل ولانتخاب أو الاستفتاء على رئيس الجمهورية نفسه!، واشترط القانون أن تجري الانتخابات في غير أيام الجمع أو العطلات الرسمية، وأقر لأول مرة إمكانية تشكيل لجان انتخابية خارج مقار النقابات مما يتيح له إمكانيات التزوير الواسع في حالة اكتمال النصاب بعيدا عن أعين المرشحين الذين لا يمكنهم إرسال مندوبيهم إلى الوزارات والهيئات الحكومية، ناهيك عن مصانع الإنتاج الحربي أو وحدات القوات المسلحة التي يتواجد بها أعداد كبيرة من المهندسين مثلا.

كان أيضا من أهم النتائج التي ترتبت على تنفيذ هذا القانون هو حجم الجمود والشلل الذي أصاب معظم النقابات المهنية، وحرمان ملايين المهنيين من ممارسة حقوقهم الديموقراطية في ممارسة الانتخابات، فمنذ إقرار القانون بتاريخ ١٨ فبراير عام ١٩٩٣ لم تجر انتخابات في ١١ نقابة مهنية لمدد وصلت إلى ١١ سنة، وترتب على ذلك

أوضاع شاذة مثل وجود ٣ نقابات بلا نقباء هي: التجاريين والتطبيقيين والبيطريين، ووجود مجالس نقابية بلا ممثلين للشباب (تحت ١٥ سنة) كما تنص لوائحها لأن ممثلي الشباب لم يعودوا كذلك بمرور الأعوام!.

وجرت معارك طويلة من أجل استعادة النقابات وتفعيل دورها في خدمة أعضائها والمهنة والوطن، وإنهاء تدخل الجهات الحكومية في النقابات وفرض وصايتها عليها الذي أدى إلى سيطرة شلل المحترفين والمنتفعين الملتفين حول السيد "النقيب الوزير" على النقابات وشل فاعليتها، وشارك فى هذه المعارك التى استهدفت استعادة النقابات المهنية كل القوى السياسية وضمنها الإسلام السياسي كمعركة ديمقراطية حول قضية محددة.

٢- معركة إسقاط القانون ١٠٠

يمكن اعتبار الحكم برفع الحراسة عن نقابة المحاميين في ١٣ سبتمبر ١٩٩٩ هو المسمار الأول في نعش القانون ١٠٠، الذي دشن معركة المهنيين من أجل استعادة نقاباتهم



من سطوة اللجان القضائية ولجان الحراسة، كما أن هزيمة مرشحي الحكومة في انتخابات نقابة الصحفيين عام ٢٠٠٣ كانت مؤشرا هاما على التحول في المناخ العام لصالح نقابات مستقلة عن الحكم، وتواكب ذلك مع تفاقم الأزمة الاقتصادية الاجتماعية الشاملة في البلاد، وعجز النظام السابق عن تقديم حلول لها ولو على سبيل المسكنات، وكذلك مع زيادة الإنتهاكات فى مجال حقوق الإنسان، ومساحات الحرية المتاحة لمؤسسات المجتمع المدني، وفي المقدمة منها النقابات.

لقد تناقلت الصحف على مدى شهور أخبارا عن مساع لتعديل القانون ١٠٠ واجتماعات وندوات حول المأزق الذي تعيشه النقابات المهنية في ظل هذا القانون وضرورة وضع حد له، وامتد الأمر إلي بعض القنوات الفضائية التي غطت بعض صور الاحتجاج على الأوضاع القائمة، وخصصت بعض الحلقات للموضوع في برامج الرأي، وشغلت "الحركة من أجل رفع الحراسة عن نقابة المهندسين"، والدعوة لعقد

جمعية عمومية غير عادية لبحث إجراء الانتخابات في النقابة حيزا بارزا في وسائل الإعلام.. إلى أن قضت المحكمة الدستورية العليا ببطلانه في يناير ٢٠١١.

٣- نقابة المهندسين

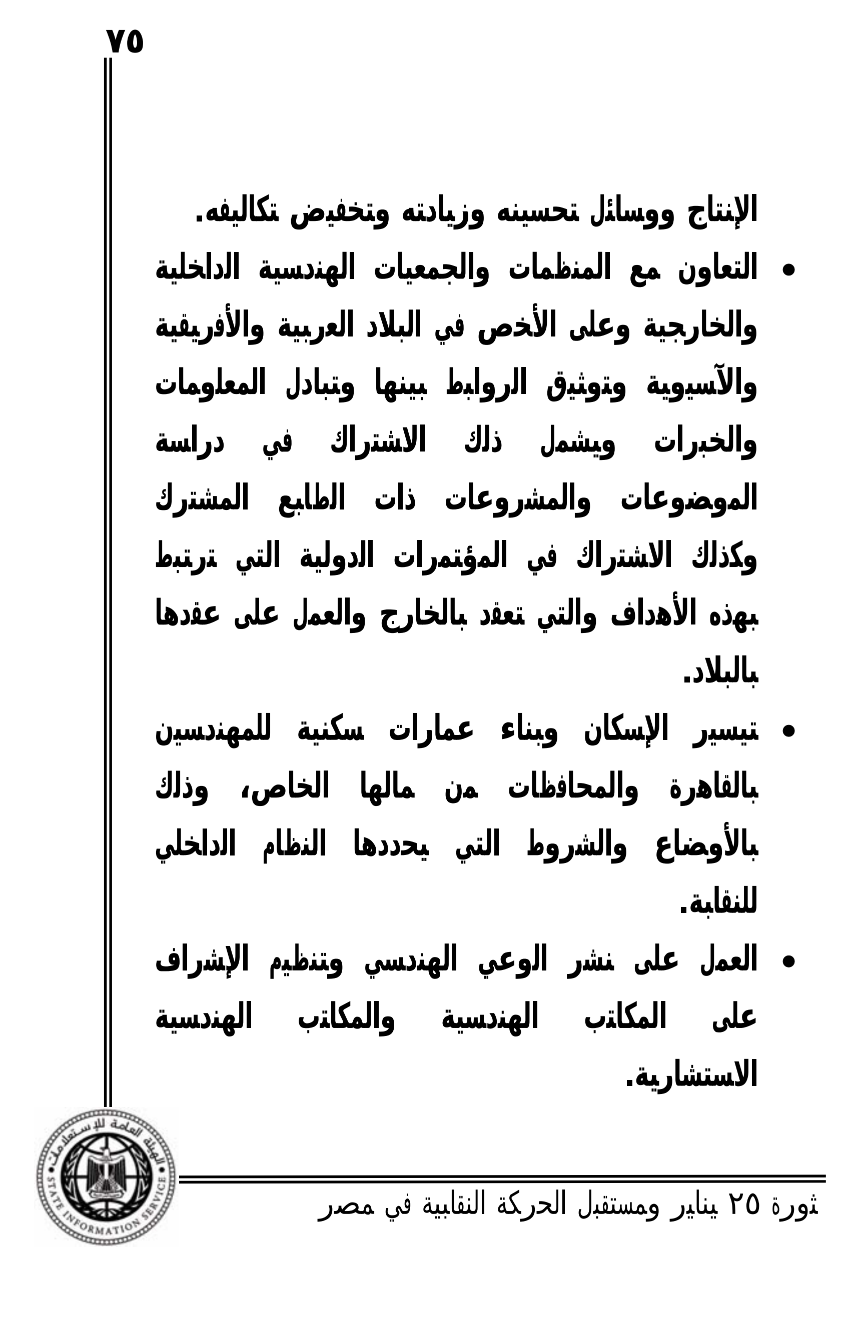
أُنشئت نقابة المهندسين بموجب القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٤، والذى نص فى مادته الأولى على أن "تنشا نقابة تُسمى نقابة المهندسين، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتُعتبر الهيئة الممثلة للمهندسين المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية، وتُعتبر هيئة استشارية للدولة في مجال تخصصها، ويكون مقرها الرئيسي بالقاهرة ولها فروع بالمحافظات طبقا لأحكام القانون"، وتحدد المادة الثانية من قانون إنشاء نقابة المهندسين الأهداف التى تعمل على تحقيقها كما يلى:

- الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني للمهندسين والمحافظة على كرامة المهنة ووضع وتطبيق الأسس الكفيلة بتنظيم ممارسة المهنة وأداء أعضاء النقابة



لواجباتهم في خدمة البلاد ومراقبة تنفيذها.

- تعبئة قوى أعضاء النقابة وتنظيم جهودهم في خدمة المجتمع لتحقيق الأهداف القومية وأهداف التنمية الاقتصادية ومواجهة مشكلات التطبيق واقتراح الحلول المناسبة لها والاشتراك الايجابي في العمل الوطني.
- تنمية روح الإخاء والتعاون بين أعضاء النقابة والعمل على رفع مستوى الأعضاء من النواحي الهندسية والاجتماعية والمادية وتأمين حياتهم ورعاية أسرهم اجتماعيا واقتصاديا وصحيا وثقافيا.
- الإسهام في دراسة خطط التنمية الاقتصادية والمشروعات الصناعية والهندسية.
- المساهمة في تخطيط برامج ومناهج بحيث تساير حاجات المجتمع وتخدم مصالحه وتفي بمتطلباته.
- العمل على تنمية ونشر البحوث والدراسات في مختلف المجالات الهندسية وربط البحوث العلمية والهندسية بمواقع الإنتاج وذلك بدراسة أساليب

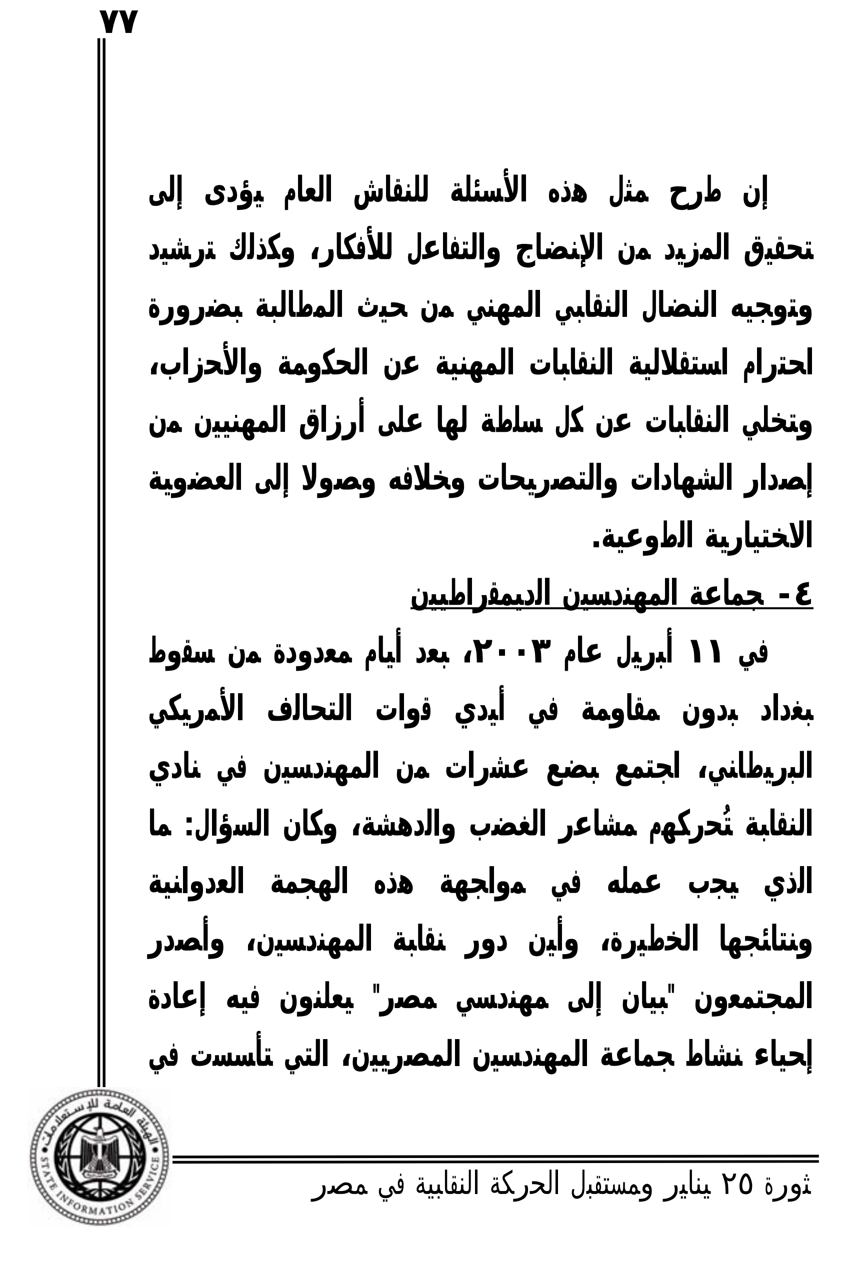


الإنتاج ووسائل تحسينه وزيادته وتخفيض تكاليفه.

- التعاون مع المنظمات والجمعيات الهندسية الداخلية والخارجية وعلى الأخص في البلاد العربية والأفريقية والآسيوية وتوثيق الروابط بينها وتبادل المعلومات والخبرات ويشمل ذلك الاشتراك في دراسة الموضوعات والمشروعات ذات الطابع المشترك وكذلك الاشتراك في المؤتمرات الدولية التي ترتبط بهذه الأهداف والتي تعقد بالخارج والعمل على عقدها بالبلاد.
- تيسير الإسكان وبناء عمارات سكنية للمهندسين بالقاهرة والمحافظات من مالها الخاص، وذلك بالأوضاع والشروط التي يحددها النظام الداخلي للنقابة.
- العمل على نشر الوعي الهندسي وتنظيم الإشراف على المكاتب الهندسية والمكاتب الهندسية الاستشارية.



نقابة المهندسين في وضعها الحالي، مثلها في ذلك مثل النقابات المهنية الأخرى، لا هي جمعية اختيارية ذات شخصية اعتبارية مستقلة لا يجوز للسلطة التنفيذية التدخل في شئونها، ولا هي تضم أعضاء متجانسين من حيث المصالح، وذلك بعكس نشأتها الأولى عندما كانت تقتصر عضويتها، مثل نقابة المحاميين، على من يمارسون المهنة بشكل حر، إلى أن جاءت ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢، وألحقتها بشكل أو بآخر بالأجهزة الحكومية مثلما فعلت مع العديد من مؤسسات المجتمع المدني الأخرى، ويثير ذلك أسئلة عديدة حول ما إذا كان من المناسب طرح فكرة ممارسة الحق الدستوري في إنشاء نقابات مستقلة متعددة للمهنيين من غير أصحاب الأعمال وخصوصا مع التنوع الشديد في ظروف عمل المهنيين من أصحاب المهنة الواحدة وعدم وجود تجمعات كبيرة نسبيا لهم (مثل العمال والطلاب)، أم أن على المهنيين أن ينضموا إلى نقابات العاملين في هيئاتهم باعتبارها الأقرب إلى التعبير عن مصالحهم.



إن طرح مثل هذه الأسئلة للنقاش العام يؤدى إلى تحقيق المزيد من الإنضاج والتفاعل للأفكار، وكذلك ترشيد وتوجيه النضال النقابي المهني من حيث المطالبة بضرورة احترام استقلالية النقابات المهنية عن الحكومة والأحزاب، وتخلي النقابات عن كل سلطة لها على أرزاق المهنيين من إصدار الشهادات والتصريحات وخلافه وصولا إلى العضوية الاختيارية الطوعية.

٤- جماعة المهندسين الديمقراطيين

في ١١ أبريل عام ٢٠٠٣، بعد أيام معدودة من سقوط بغداد بدون مقاومة في أيدي قوات التحالف الأمريكي البريطاني، اجتمع بضع عشرات من المهندسين في نادي النقابة تُحركهم مشاعر الغضب والدهشة، وكان السؤال: ما الذي يجب عمله في مواجهة هذه الهجمة العدوانية ونتائجها الخطيرة، وأين دور نقابة المهندسين، وأصدر المجتمعون "بيان إلى مهندسي مصر" يعلنون فيه إعادة إحياء نشاط جماعة المهندسين المصريين، التي تأسست في



أوائل الثمانينيات ولعبت دورا بارزا في التصدي لمعاهدة السلام المصرية الإسرائيلية واتفاقيات كامب ديفيد، وفي التضامن مع الشعبين اللبناني والفلسطيني أثناء غزو لبنان عام ١٩٨٢، فضلا عن نشاطها النقابي والمهني تحت شعار "نقابة وطنية ديموقراطية لكل المهندسين"، كما اتفق المجتمعون على الدعوة لعقد جمعية عمومية غير عادية للنقابة بغرض تدارس سبل رفع الحراسة القضائية عن نقابة المهندسين وإجراء الانتخابات وبحث سبل المساهمة في دعم نضال الشعبين العراقي والفلسطيني.

وبالتعاون مع عدد من المهندسين المنتمين للتيار الإسلامي السياسي (جماعة الإخوان المسلمين وحزب العمل)، تم عقد مؤتمر للمهندسين في نقابة المحامين (بعد رفض الحارس القضائي لنقابة المهندسين عقده في نقابتهم) وذلك في ٢٠ أبريل عام ٢٠٠٣، حيث جرى جمع مئات التوقيعات على طلب عقد الجمعية العمومية غير العادية، إعلانا ببدء معركة المهندسين لاستعادة نقابتهم،

وكان هذا المؤتمر تدشينا لحركة "مهندسون ضد الحراسة" التي انضم إليها بعد ذلك عدد من المهندسين الناصريين، وآخرون مستقلون يمثلون تجمعات هندسية متنوعة.

وتواصلت الاجتماعات بعد ذلك حيث تم الاتفاق على تغيير إسم جماعة المهندسين المصريين التي تأسست في أوائل الثمانينيات إلى "جماعة المهندسين الديموقراطيين"، باعتبارها إطار لتجميع جهود المهندسين الديموقراطيين يهدف إلى تطوير جهودهم في خدمة قضايا الوطن بشكل عام ومهنة الهندسة ومصالح المهندسين بشكل خاص، وتضمن إعلان المبادئ الذي أقره المؤسسون في مايو ٢٠٠٣ ثلاثة محاور هي :

**المحور الأول : ديمقراطية ووحدة العمل النقابي**

- عضوية النقابة اختيارية وطوعية، وتشكيل مجالسها يتم بالانتخاب الحر المباشر من جموع المهندسين على أساس برامج نقابية واضحة، ويحق لجموع المهندسين محاسبة ممثليهم في أي وقت من خلال ممارسة





ديمقراطية تتسم بالشفافية والنزاهة.

- العمل علي رفع الحراسة القضائية عن نقابة المهندسين فورا، والمطالبة بإلغاء القوانين المعرقلة للديمقراطية النقابية (قانون ١٠٠ سيئ السمعة) وكافة القوانين الأخرى المقيدة للحريات العامة.
- نقابة المهندسين رافد من روافد الحركة النقابية المصرية، يجب أن تنسق وتتعاون مع النقابات الأخرى فيما يخص الحريات والقضايا النقابية العامة وقضايا الوطن والمواطن.

**المحور الثاني : الالتزام بالمصالح النقابية والمهنية والاقتصادية للمهندسين**

- رفع شأن مهنة الهندسة، وتحسين ظروف ممارستها علميا وعمليا، والارتقاء بكرامة المهندس المصري.
- الدفاع عن الحقوق الاقتصادية للمهندسين بكافة جوانبها، وتبني شعار ربط الأجور بالأسعار، ومكافحة انتشار البطالة في صفوفهم، وتطوير مستوى خدمات النقابة (الصحية ـ الاجتماعية ـ العلمية ـ المعاشات)

لأعضائها.

- حشد طاقات المهندسين البحثية والعلمية، وتطوير إسهاماتهم في مجال التنمية والتطور التكنولوجي.

*المحور الثالث : هموم المهندس جزء من هموم الوطن

- العمل النقابي الحقيقي هو الذي يفهم ويمارس القضايا النقابية والمهنية باعتبارها جزء لا يتجزأ من قضايا المجتمع والوطن بكافة أبعادها الاقتصادية والسياسية والثقافية.
- الالتزام بالموقف الوطني العام للنقابات والجماهير المصرية برفض ومقاومة التطبيع مع إسرائيل.
- الاستقلال الوطني في عالمنا المعاصر لا يمكن فهمه بعيدا عن قضايا التطور والتنمية التكنولوجية والمعلوماتية، ومظاهر عصر العولمة المتنوعة تطرح علي المهندس المصري تحديات جدية ومتجددة وتطالبه بأن يقف في طليعة الصفوف المكافحة من أجل وطن حر .. متقدم .. مستقل الإرادة.





وقد قامت جماعة المهندسين الديمقراطيين بالتحرك في مجالات مختلفة حيث تم جمع أكثر من ٦٠٠ توقيع على العريضة التي تطالب بعقد الجمعية العمومية الطارئة للنظر في رفع الحراسة وإجراء الانتخابات، ونجحت في توثيق ١٠٠ توقيع في الشهر العقاري في يوم واحد وهي المهلة التي أتاحها الشهر العقاري لهم نتيجة لضغوط مورست بعد امتناعه عن توثيق التوقيعات، وتم إعلان كل من الحارس القضائي ووزير الري بالعريضة وتم رفع قضية أمام القضاء الإداري بعد انقضاء المهلة القانونية، وصدر العدد الأول من نشرة "المهندسين الديمقراطيين" وتم توزيعه باليد وبالبريد الإليكتروني، ومن خلال حركة "مهندسون ضد الحراسة" شاركت في تنظيم مؤتمرين للمهندسين في القاهرة بتاريخ ١٣ مارس ٢٠٠٤ والإسكندرية بتاريخ ٧ مايو ٢٠٠٥ ونظمت تجمع احتجاجي أمام نقابة المهندسين، كما قام وفد يمثل حركة "مهندسون ضد الحراسة" بمقابلة رئيس مجلس الشعب السابق د. فتحى سرور لتقديم وثيقة بمطالب المهندسين كما عبرت عنها مؤتمراتهم، وغطت وسائل الإعلام الكثير من هذه الأنشطة.

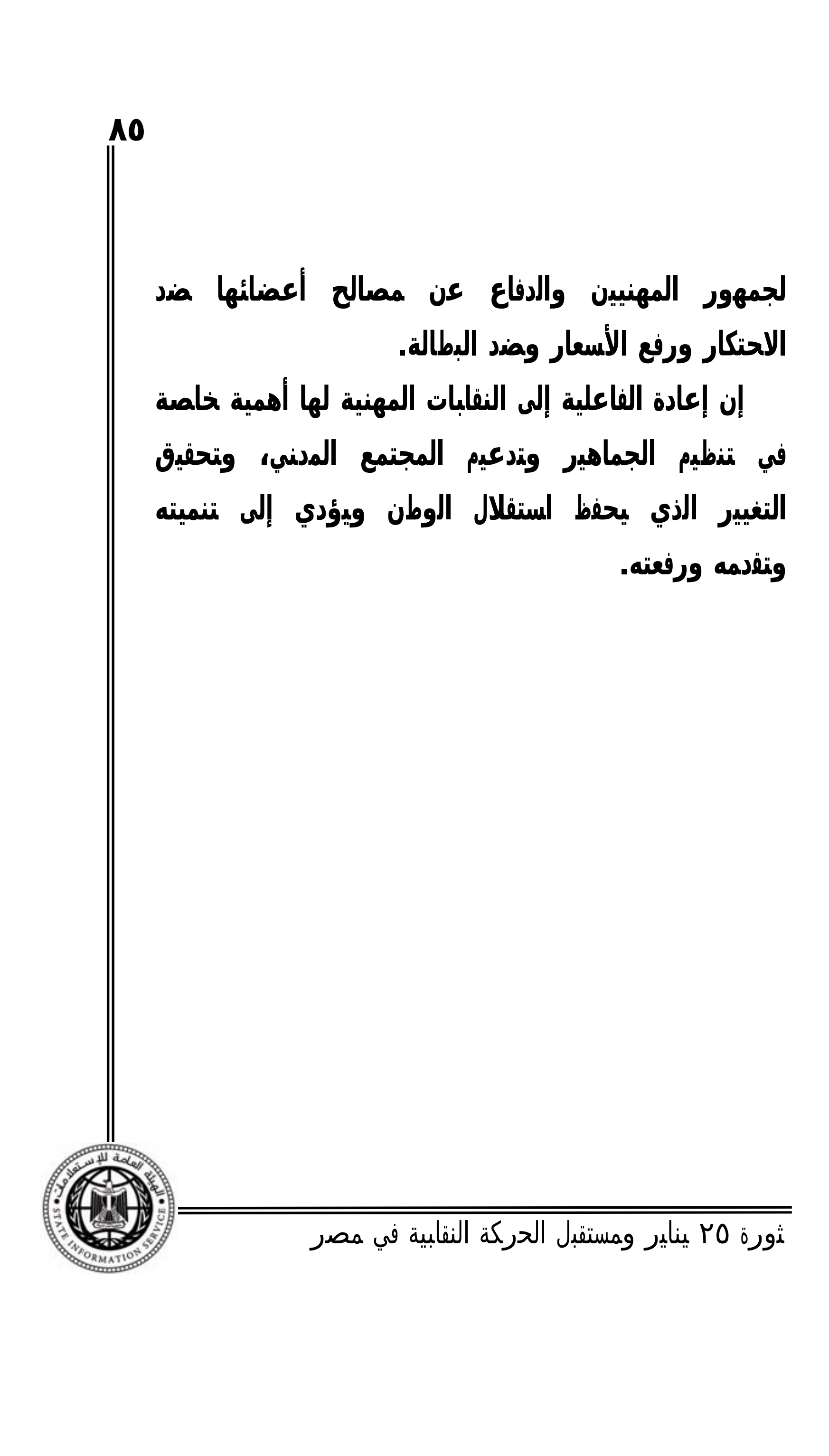
## رابعا : لجان الدفاع عن النقابات المهنية

للمهنيين دور بالغ الأهمية في مواجهة التحديات التي يفرضها عصر العولمة على مصر، وكذلك فى مواجهة مشاكل التنمية والمشاركة في دراسة خطط التنمية والمشروعات الكبرى، فالعمل النقابي ليس مجرد حق ديمقراطي أصيل يتيح للمهنيين إدارة شئونهم وأموالهم، ولكنه أيضا ضمانة ضرورية لسير التنمية الإجتماعية في مسارها الصحيح المتوافق مع احتياجات الجماهير، وهناك أمثلة كثيرة على الآثار الكارثية فى حال غياب هذا الدور، والأداة التى يعتمد عليها المهنيون في لعب هذا الدور هو نقاباتهم المستقلة الديموقراطية، وهكذا تبرز قضية تفعيل الدور المهني والوطني للنقابات المهنية بإسقاط كافة القيود التي تعوق ديمقراطية واستقلالية العمل النقابي، باعتبارها قضية وطنية فضلا عن كونها قضية ديمقراطية.





لقد عانت جميع النقابات المهنية قبل ثورة ٢٥ يناير من التدخل الحكومي بكافة أشكاله وعلى الأخص استخدام سلاح التشريع لفرض وصاية الحكومة على النقابات، والمهنيون بذلوا جهودا ضخمة فى مواجهة هذه القوانين وفي المقدمة منها إسقاط القانون ١٠٠ وملحقاته، ولإعادة الاعتبار للجمعيات العمومية للنقابات باعتبارها وحدها صاحبة الحق في إدارة شئون النقابات ووضع قوانينها ولوائحها، وتفعيل دور النقابات المهني والوطني، ولكن تعثر النقابات المهنية عموما ووقوعها تحت سيطرة الجهات الحكومية وشلل المحترفين والمنتفعين، أو حتى تحت سيطرة اتجاه سياسي يخضعها لحساباته الخاصة، يرجع أساسا لابتعاد أعضاء هذه النقابات عن المشاركة في العمل النقابي، وهكذا تبرُز مهمة جذب قطاعات واسعة من المهنيين من مقاعد المتفرجين إلى ساحة العمل النقابي كمهمة ذات أولوية قصوى ويتطلب ذلك من نشطاء العمل النقابي السعي لتبني برنامج يستجيب للتطلعات المشروعة



لجمهور المهنيين والدفاع عن مصالح أعضائها ضد الاحتكار ورفع الأسعار وضد البطالة.

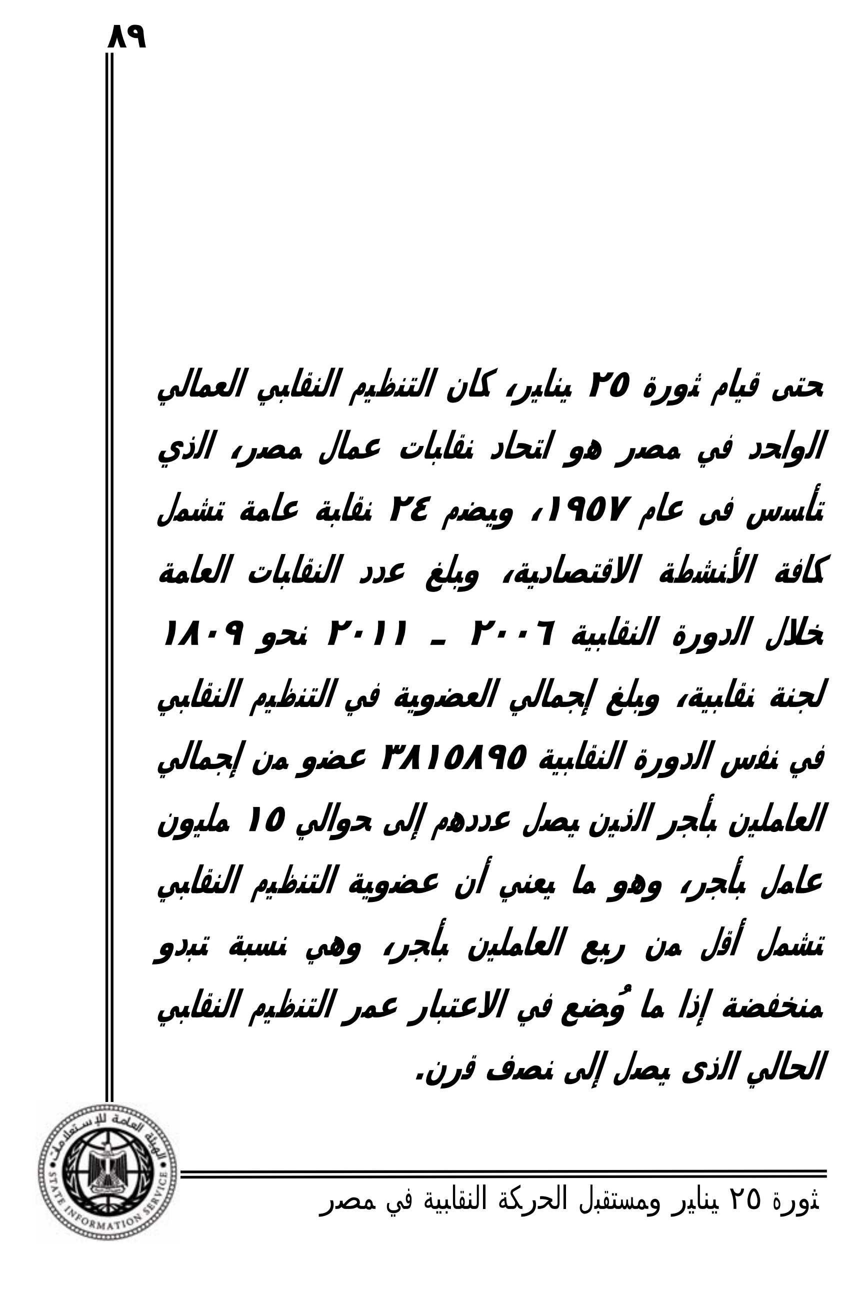
إن إعادة الفاعلية إلى النقابات المهنية لها أهمية خاصة في تنظيم الجماهير وتدعيم المجتمع المدني، وتحقيق التغيير الذي يحفظ استقلال الوطن ويؤدي إلى تنميته وتقدمه ورفعته.


STATE INFORMATION SERVICE

# الفصل الثالث
# أزمة التنظيم النقابى في مصر





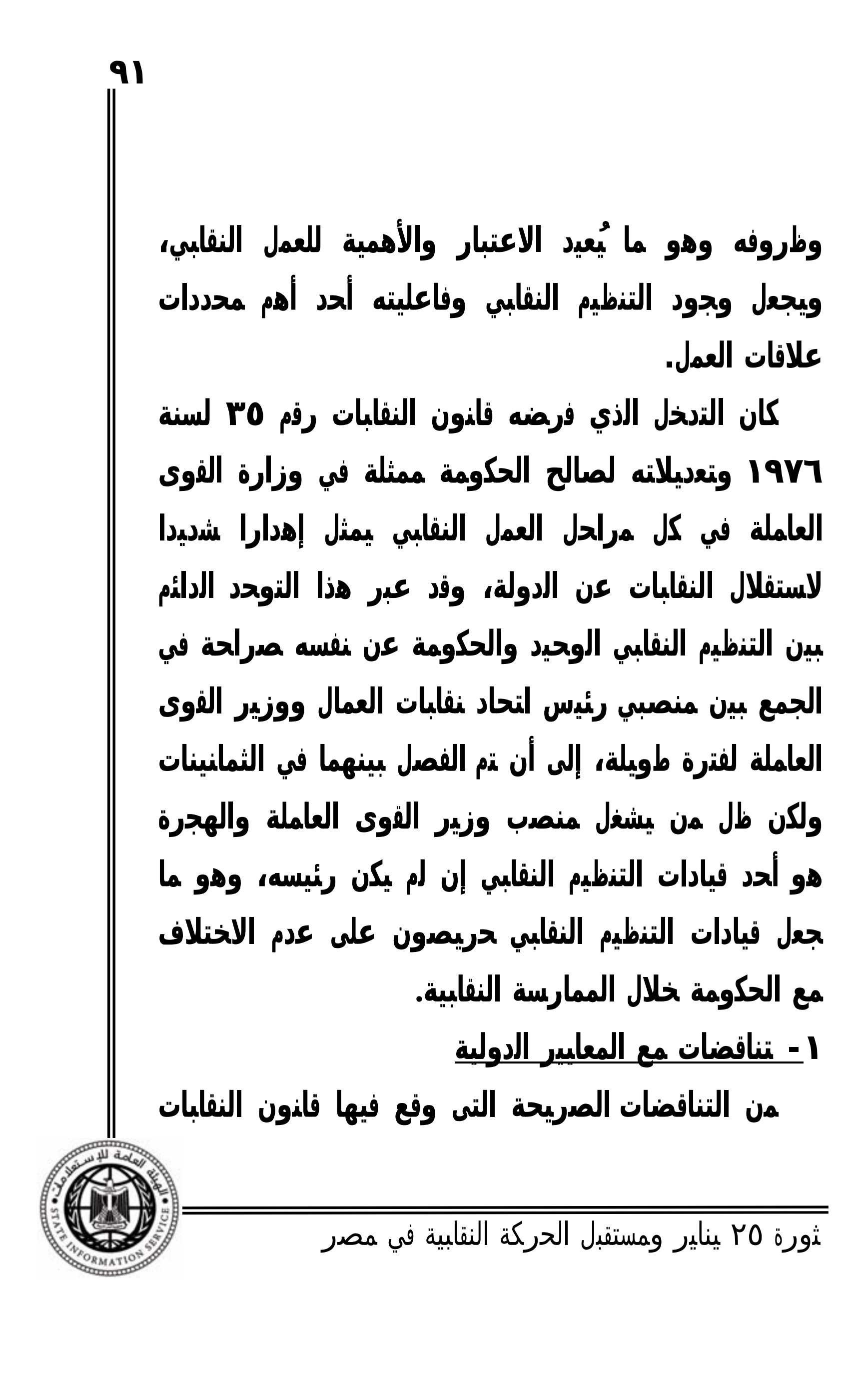


حتى قيام ثورة ٢٥ يناير، كان التنظيم النقابي العمالي الواحد في مصر هو اتحاد نقابات عمال مصر، الذي تأسس فى عام ١٩٥٧، ويضم ٢٤ نقابة عامة تشمل كافة الأنشطة الاقتصادية، وبلغ عدد النقابات العامة خلال الدورة النقابية ٢٠٠٦ - ٢٠١١ نحو ١٨٠٩ لجنة نقابية، وبلغ إجمالي العضوية في التنظيم النقابي في نفس الدورة النقابية ٣٨١٥٨٩٥ عضو من إجمالي العاملين بأجر الذين يصل عددهم إلى حوالي ١٥ مليون عامل بأجر، وهو ما يعني أن عضوية التنظيم النقابي تشمل أقل من ربع العاملين بأجر، وهي نسبة تبدو منخفضة إذا ما وُضع في الاعتبار عمر التنظيم النقابي الحالي الذى يصل إلى نصف قرن.



## أولا: البيئة التشريعية للتنظيم النقابى العمالى

تُخضع التشريعات التنظيم النقابي العمالي فى مصر للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته التي أُقر آخرها بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، وينظم علاقات العمل مجموعة قوانين أكثرها ارتباطا بالعمل النقابي هو القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وقد جاء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كمحاولة لتلبية احتياجات التحول من الاقتصاد المركزي إلى اقتصاد السوق، وشهد إصدار القانون جدلا واسعا خاصة فيما يتعلق بالحقوق والمكاسب العمالية، وقد تميز القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عن أغلب قوانين العمل السابقة بأنه لم يحدد بشكل قاطع العديد من جوانب علاقات العمل وتركها للمفاوضة الجماعية وأهم تلك الجوانب هي الأجر نفسه، ودشن القانون مرحلة جديدة في علاقات العمل في مصر تراجع فيها دور الدولة وأصبح التوازن بين أطراف علاقة العمل هو المحدد الرئيسي لشروط العمل



وظروفه وهو ما يُعيد الاعتبار والأهمية للعمل النقابي، ويجعل وجود التنظيم النقابي وفاعليته أحد أهم محددات علاقات العمل.

كان التدخل الذي فرضه قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته لصالح الحكومة ممثلة في وزارة القوى العاملة في كل مراحل العمل النقابي يمثل إهدارا شديدا لاستقلال النقابات عن الدولة، وقد عبر هذا التوحد الدائم بين التنظيم النقابي الوحيد والحكومة عن نفسه صراحة في الجمع بين منصبي رئيس اتحاد نقابات العمال ووزير القوى العاملة لفترة طويلة، إلى أن تم الفصل بينهما في الثمانينات ولكن ظل من يشغل منصب وزير القوى العاملة والهجرة هو أحد قيادات التنظيم النقابي إن لم يكن رئيسه، وهو ما جعل قيادات التنظيم النقابي حريصون على عدم الاختلاف مع الحكومة خلال الممارسة النقابية.

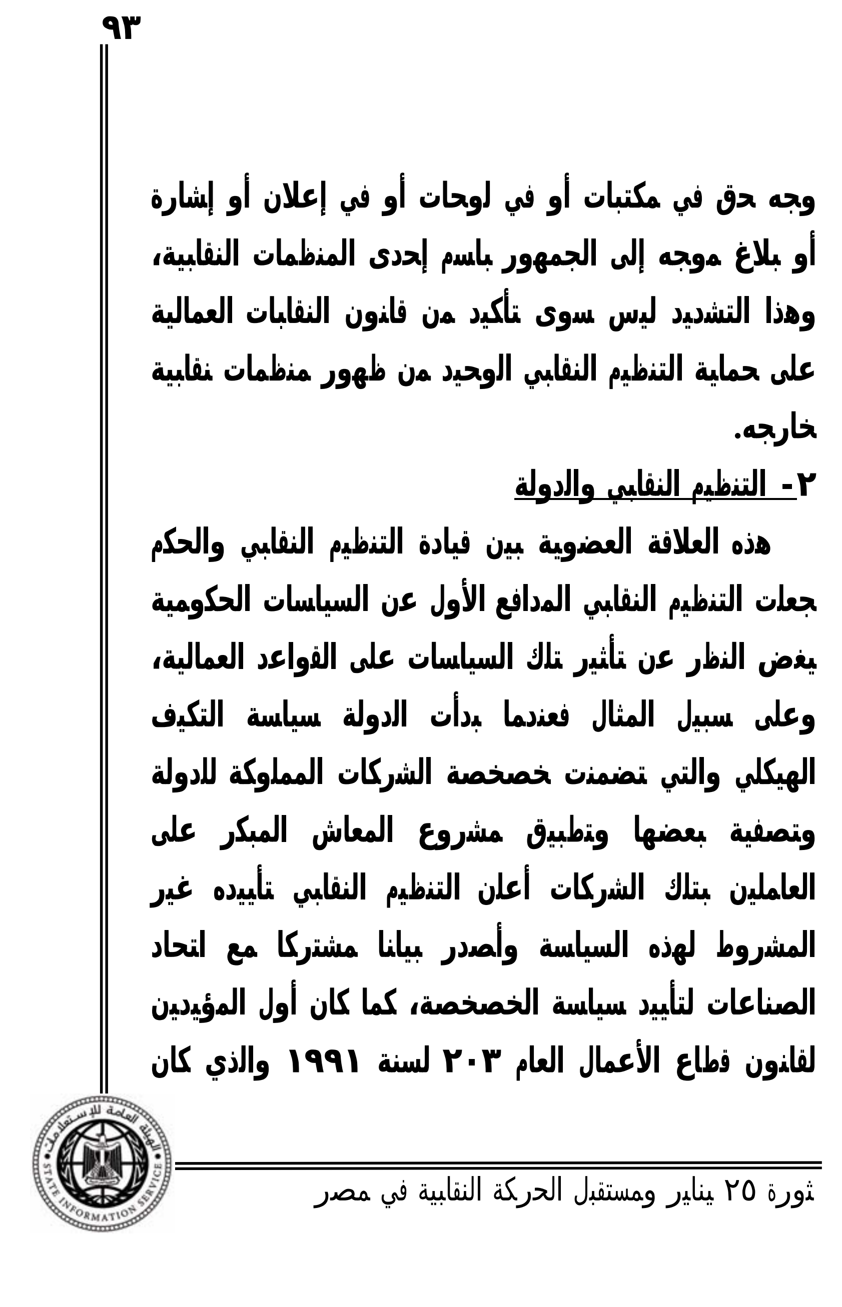
١- تناقضات مع المعايير الدولية

من التناقضات الصريحة التى وقع فيها قانون النقابات



المصري مع المعايير الدولية للعمل النقابي المتمثلة على وجه الخصوص في إتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨، هو نصه صراحة على حظر التعددية النقابية في المادة ١٣ منه حيث يقول "للعمال والعمال المتدرجين المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعية متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد الحق في تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقا للائحة التي يعدها التنظيم النقابي" وهو ما يخلق وضعا احتكاريا للتنظيم النقابي الرسمي.

ويحرص قانون النقابات العمالية على تكريس وجود النخبة النقابية عبر إضعاف رقابة القواعد العمالية، ووضع عقوبات صارمة على العمل النقابي خارج التنظيم النقابي الرسمي والوحيد، حيث تنص المادة ٧٣ من القانون على أن يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على ١٠٠ جنيه أو إحداهما كل شخص معين أو منتدب لإدارة منشأة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك من الجمعيات أو الهيئات أُطلق عليها بدون



وجه حق في مكتبات أو في لوحات أو في إعلان أو إشارة أو بلاغ موجه إلى الجمهور باسم إحدى المنظمات النقابية، وهذا التشديد ليس سوى تأكيد من قانون النقابات العمالية على حماية التنظيم النقابي الوحيد من ظهور منظمات نقابية خارجه.

٢- التنظيم النقابي والدولة

هذه العلاقة العضوية بين قيادة التنظيم النقابي والحكم جعلت التنظيم النقابي المدافع الأول عن السياسات الحكومية بغض النظر عن تأثير تلك السياسات على القواعد العمالية، وعلى سبيل المثال فعندما بدأت الدولة سياسة التكيف الهيكلي والتي تضمنت خصخصة الشركات المملوكة للدولة وتصفية بعضها وتطبيق مشروع المعاش المبكر على العاملين بتلك الشركات أعلن التنظيم النقابي تأييده غير المشروط لهذه السياسة وأصدر بيانا مشتركا مع اتحاد الصناعات لتأييد سياسة الخصخصة، كما كان أول المؤيدين لقانون قطاع الأعمال العام ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذي كان



بداية مشروع الخصخصة، دون أن يبذل جهدا حقيقيا في التفاوض على شروط الخصخصة وتقليل أثرها على العمال.

وعندما أعلنت الدولة رفع أسعار الوقود وبعض السلع في مايو ٢٠٠٨ لتوفير قيمة العلاوة التي قررها رئيس الجمهورية السابق للعمال بنسبة ٣٠% وهو ما أدى لموجة ارتفاع أسعار ضخمة كان رئيس اتحاد العمال وقتها وهو نفسه النائب بالبرلمان عن الحزب الحاكم وزعيم الكتلة البرلمانية للأغلبية هو المدافع الأول عن قرارات رفع الأسعار رغم موجة الاستياء بين القواعد العمالية التي تسببت فيها تلك القرارات.

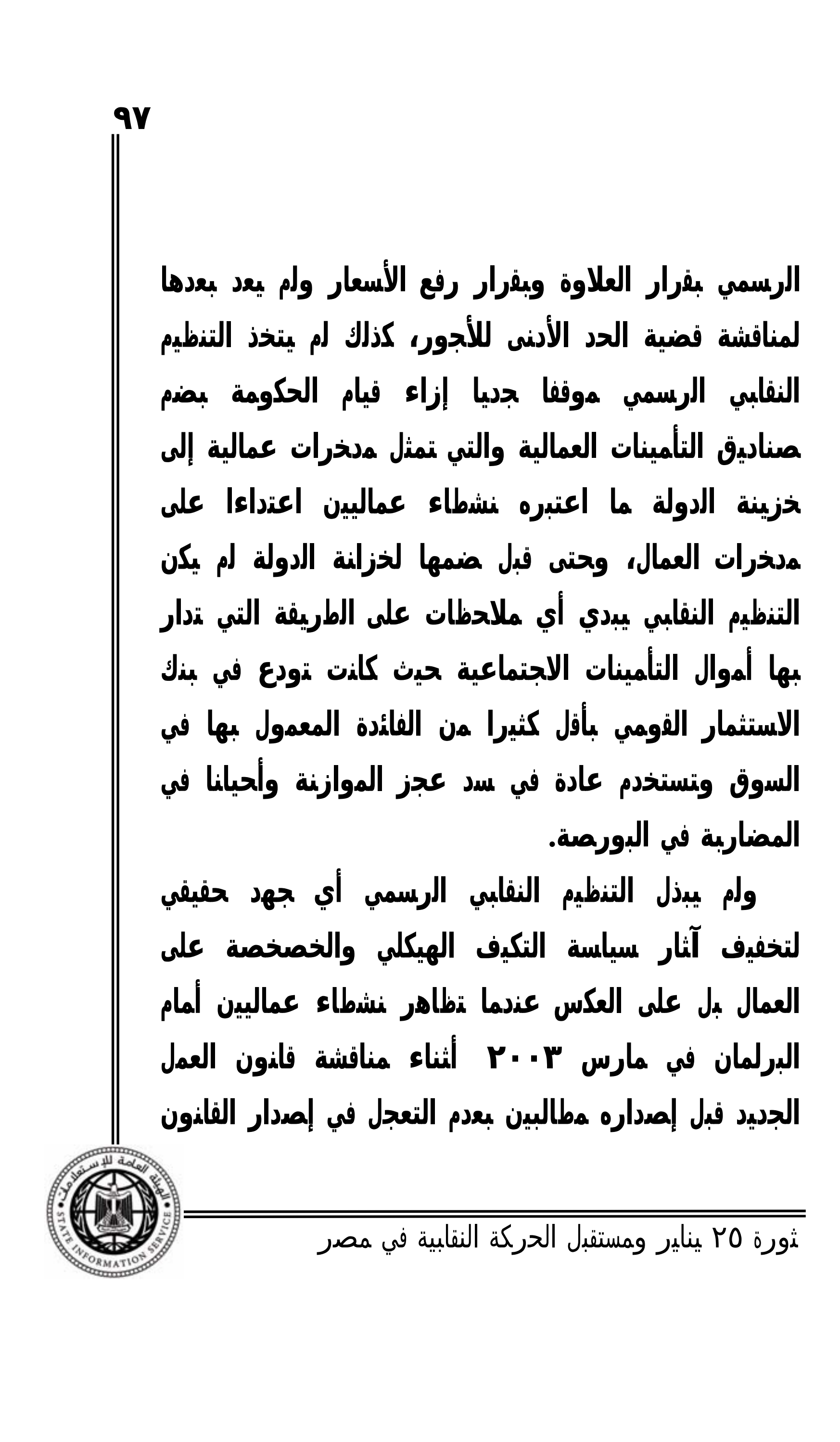
إن الارتباط التاريخي بين التنظيم النقابي وأنظمة الحكم المتتالية والتي بدأت بالنشأة واستمرت بالتداخل بين التنظيم النقابي ووزارة القوى العاملة، حيث ظل منصب الوزير جائزة لكبار قادة الاتحاد، ودعم التنظيم النقابى أيضا صلاحيات الحكومة بالتدخل في الشأن النقابي والانتماء الحزبي لقيادات التنظيم مما جعل الحد الفاصل بين مواقف

التنظيم النقابي والمواقف الرسمية غير واضح، وكثيرا ما استعانت السلطة بالموقف النقابي الرسمي لإضفاء شرعية شعبية على السياسات التي قد تلقى معارضة شديدة وربما كان المثال الأوضح على ذلك هو اصطحاب الرئيس الأسبق/ محمد أنور السادات وفدا نقابيا أثناء زيارته لإسرائيل في عام **١٩٧٧**، وكان من أهم نتائج التدخل الحكومى والحزبى في التنظيم النقابي ليس فقط سيطرة أعضاء الحزب الحاكم على المناصب القيادية في التنظيم النقابي، ولكن أيضا وجود ظاهرة ارتبطت بالتنظيم النقابي الرسمي طوال الوقت وهي تقلد من هم فوق سن التقاعد للمناصب القيادية بالتنظيم النقابي الرسمي رغم توافر الكوادر العمالية الشابة التي تفرزها الحركة العمالية باستمرار، وتوضح البيانات أن عدد أعضاء مجالس النقابات العامة **٤٧١** عضو منهم **٣٧٣** على الأقل ينتمون للحزب الوطني السابق، وتكمن المفارقة في أن الحماس الشديد الذي كان يبديه التنظيم النقابي المصري لتأيد ودعم المواقف الحكومية الرسمية في



أي مناسبة، كان يختفي تماما عند الحديث عن مواقف عمالية ونقابية سواء كانت تلك المواقف تخص منشأة عمالية بعينها أو قطاع عمالي أو مواقف تعني العمال على المستوى القومي.

فعلى المستوى القومي نجد أنه رغم نص قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على تشكيل المجلس القومي للأجور لتحديد الحد الأدنى للأجور ومراجعته بشكل دوري على أن يُمثل به التنظيم النقابي ممثلا للعمال فإن التنظيم النقابي لم يتحرك على مدى خمس سنوات للمطالبة بتحديد الحد الأدنى للأجور أو مراجعته، وفي عام ٢٠٠٨ انعقد المجلس القومي للأجور لمناقشة الحد الأدنى للأجور ولكن لم يتوصل لأي نتيجة وتوقفت المناقشات فجأة بإعلان رئيس الجمهورية في خطابه بمناسبة عيد العمال صرف علاوة خاصة بنسبة ٣٠% وهو ما استدعى موجة من رفع الأسعار بنسبة تفوق قيمة العلاوة التي امتنعت عن صرفها أغلب شركات القطاع الخاص، وقد رحب التنظيم النقابي



الرسمي بقرار العلاوة وبقرار رفع الأسعار ولم يعد بعدها لمناقشة قضية الحد الأدنى للأجور، كذلك لم يتخذ التنظيم النقابي الرسمي موقفا جديا إزاء قيام الحكومة بضم صناديق التأمينات العمالية والتي تمثل مدخرات عمالية إلى خزينة الدولة ما اعتبره نشطاء عماليين اعتداءا على مدخرات العمال، وحتى قبل ضمها لخزانة الدولة لم يكن التنظيم النقابي يبدي أي ملاحظات على الطريقة التي تدار بها أموال التأمينات الاجتماعية حيث كانت تودع في بنك الاستثمار القومي بأقل كثيرا من الفائدة المعمول بها في السوق وتستخدم عادة في سد عجز الموازنة وأحيانا في المضاربة في البورصة.

ولم يبذل التنظيم النقابي الرسمي أي جهد حقيقي لتخفيف آثار سياسة التكيف الهيكلي والخصخصة على العمال بل على العكس عندما تظاهر نشطاء عماليين أمام البرلمان في مارس ٢٠٠٣ أثناء مناقشة قانون العمل الجديد قبل إصداره مطالبين بعدم التعجل في إصدار القانون



وعرضه على القواعد العمالية، نظم إتحاد نقابات العمال في اليوم التالي مظاهرة مضادة للمطالبة بالإسراع في إصدار القانون وعدم الإلتفات لمعارضيه رغم تضمن مشروع القانون بنودا تسهل فصل العمال وتخفيض أجورهم.

ولا يقتصر هذا التشوه التنظيمي على الجمعيات العمومية للمستويات العليا للتنظيم النقابي، بل يمتد إلى انتخابات اللجان النقابية التى تنطوي أيضا على أوضاع شبيهة، من حيث إجراءات الترشيح التى تتضمن حصول المرشح على وثيقة من النقابة العامة التابع لها تفيد بعضويته النقابية ولا يُعتدُ بأي إثبات آخر، وتفتح النقابة العامة أبوابها لمنح هذه الشهادات للمرشحين لفترة وجيزة ولا يمكن للمقيمين في المحافظات النائية استخراج الشهادة من أي فرع قريب، وهذا الوضع يمنح لبعض المنافسين في الانتخابات القدرة على تعطيل منافسين آخرين في الترشح، وبالفعل جرى في انتخابات ٢٠٠٦ استخدام هذه الطريقة لاستبعاد عدد ضخم من المرشحين قدرته بعض التقارير

بالآلاف حسب تقرير ادار الخدمات النقابية "وقائع ما جرى"، وهناك تقرير آخر للجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية عن الانتخابات النقابية عام ٢٠٠١ يرصد نفس الانتهاكات التي تمثلت في تدخل الجهات الإدارية في عملية الانتخاب بدءا من إعلان الموعد وإجراءات الترشيح والتصويت والفرز وحتى إعلان النتيجة، ويشير نفس المصدر ـ اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية ـ إلى أن نتائج ١٤ نقابة عامة من أصل ٢٣ قد حُسمت بالتزكية، والنقابات التسعة الأخرى جرت فيها الانتخابات بين ٢٥٨ مرشحا بزيادة قدرها ٦٩ مرشحا فقط على العدد المطلوب، وهو ما يعني أن نسبة الفوز بالتزكية في انتخابات مجالس إدارات النقابات العامة تزيد على ٦٠% وإذا وُضع في الاعتبار ضيق حيز التنافس فنسبة الانتخاب الحقيقية تصبح ضئيلة للغاية.

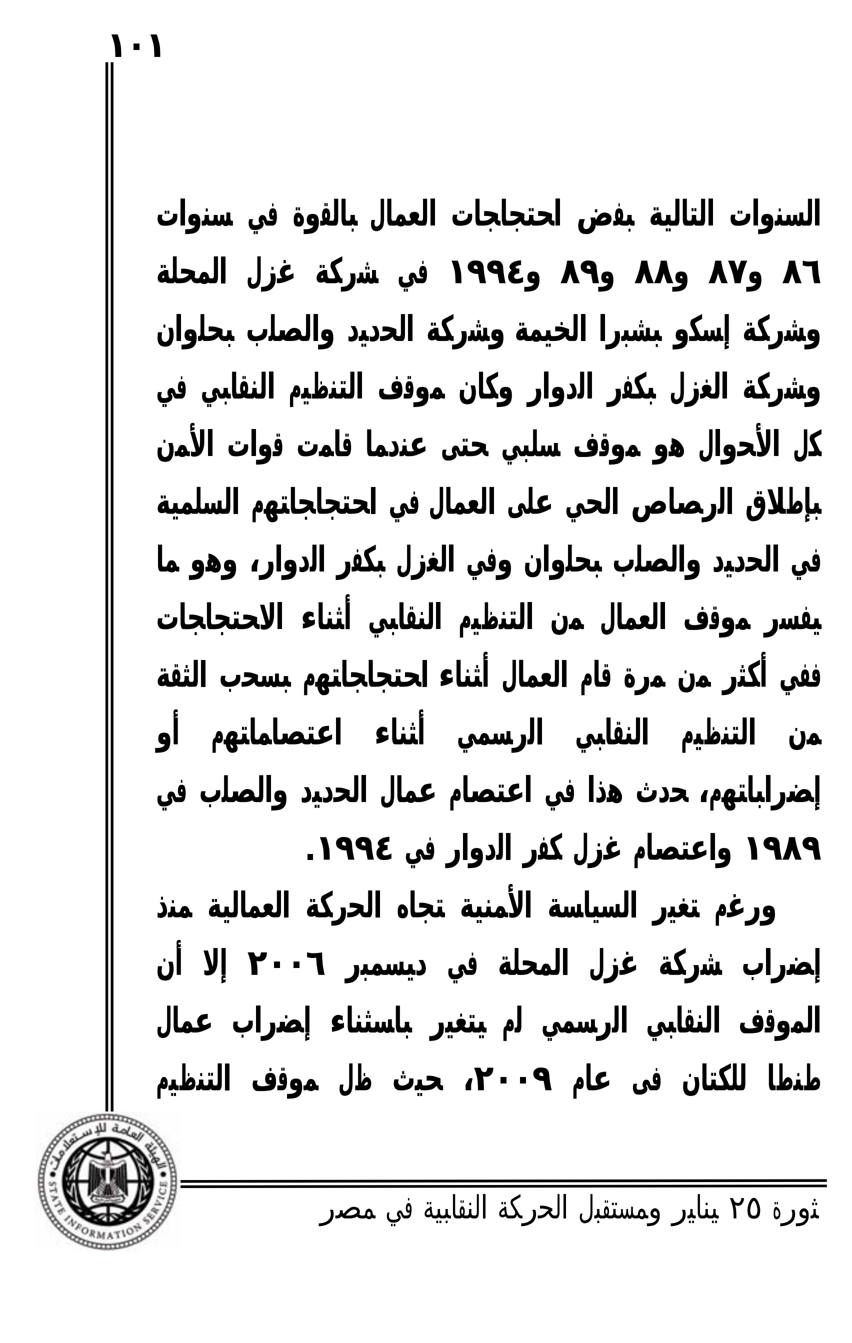






## ثانيا: التنظيم النقابي الرسمي والإضرابات

لم يقم التنظيم النقابي الرسمي بتنظيم أي إضراب أو الدعوة إليه أو حتى تأييده، بل وصل الأمر إلى حد إدانة التنظيم النقابي الرسمي لاحتجاجات العمال علانية ونفي مشروعيتها وأحيانا الدعوة لفضها بالقوة "إضرب على رؤوسهم بأيدي من حديد حتى لا يكون الإضراب موضة" هذا ما قاله محمود عتيطو رئيس النقابة العامة للعاملين بالسكة الحديد محدثا الأمن وقاصدا سائقي السكة الحديد الذين أضربوا في عام ١٩٨٦ للمطالبة بزيادة حافز الكيلومتر، وقامت بالفعل قوات الأمن باقتحام الإضراب وفضه بالقوة والقبض على المضربين، ورغم أن محكمة أمن الدولة التي حاكمت العمال ساعتها بتهمة الإضراب برأتهم جميعا إستنادا إلى تصديق مصر على اتفاقيات دولية تتضمن حق العمال في الإضراب إلا أن السياسة الأمنية لم تتغير تجاه إضرابات العمال، فقد قامت قوات الأمن في



السنوات التالية بفض احتجاجات العمال بالقوة في سنوات ٨٦ و٨٧ و٨٨ و٨٩ و١٩٩٤ في شركة غزل المحلة وشركة إسكو بشبرا الخيمة وشركة الحديد والصلب بحلوان وشركة الغزل بكفر الدوار وكان موقف التنظيم النقابي في كل الأحوال هو موقف سلبي حتى عندما قامت قوات الأمن بإطلاق الرصاص الحي على العمال في احتجاجاتهم السلمية في الحديد والصلب بحلوان وفي الغزل بكفر الدوار، وهو ما يفسر موقف العمال من التنظيم النقابي أثناء الاحتجاجات ففي أكثر من مرة قام العمال أثناء احتجاجاتهم بسحب الثقة من التنظيم النقابي الرسمي أثناء اعتصاماتهم أو إضراباتهم، حدث هذا في اعتصام عمال الحديد والصلب في ١٩٨٩ واعتصام غزل كفر الدوار في ١٩٩٤.

ورغم تغير السياسة الأمنية تجاه الحركة العمالية منذ إضراب شركة غزل المحلة في ديسمبر ٢٠٠٦ إلا أن الموقف النقابي الرسمي لم يتغير باستثناء إضراب عمال طنطا للكتان فى عام ٢٠٠٩، حيث ظل موقف التنظيم

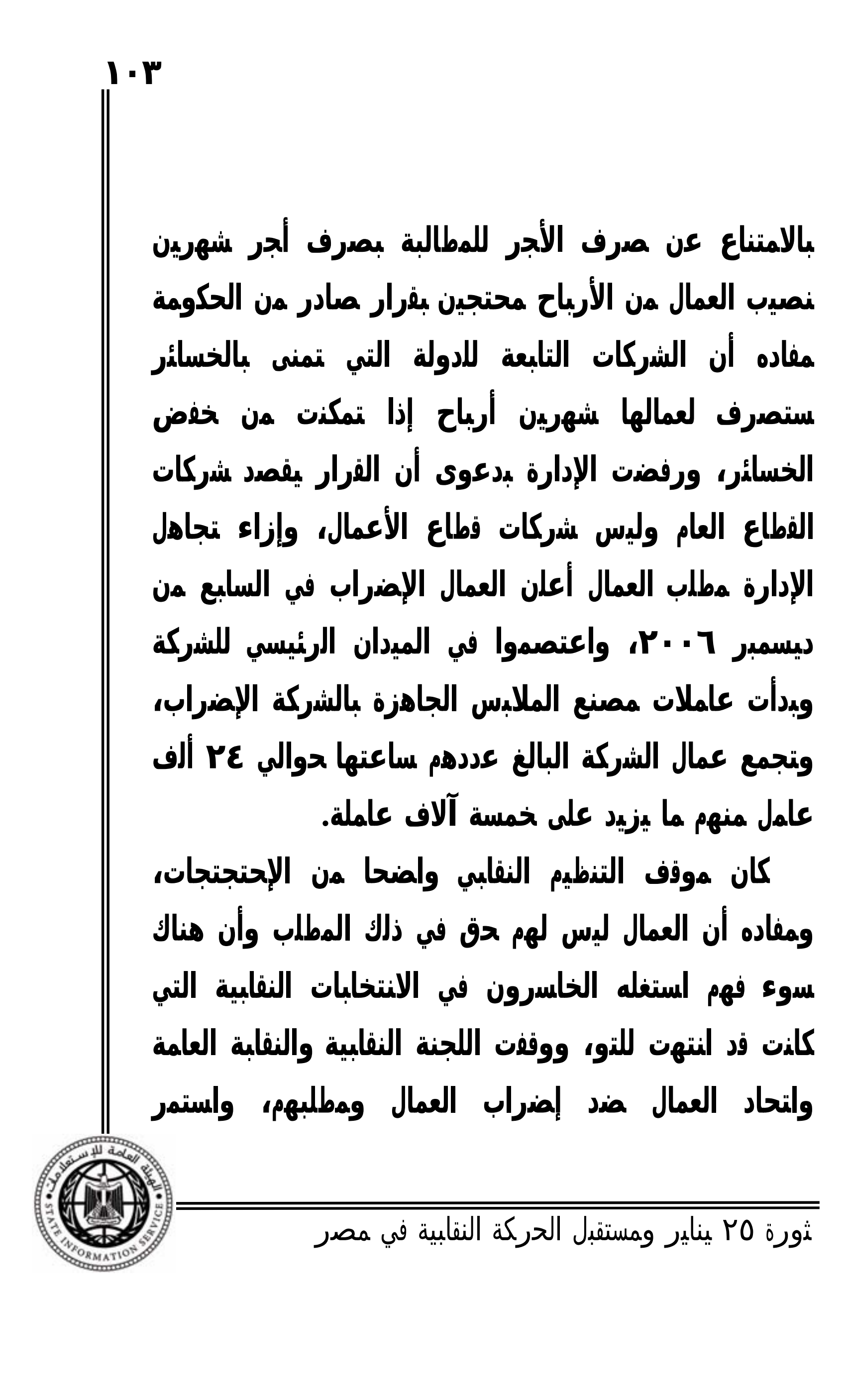


النقابي مدينا لاحتجاجات العمال، وظهر ذلك بوضوح أيضا عندما انطلقت موجة إضرابات عمالية واسعة النطاق منذ إضراب غزل المحلة، أدانها التنظيم النقابي وأنكر في أغلب الأحوال مطالب العمال، وإن كانت بعض اللجان النقابية المصنعية قد إتخذت موقفا مختلفا بتبني مطالب العمال والدفاع عنها وتبني مواقفهم الاحتجاجية مثل موقف اللجنة النقابية لشركة طرة الأسمنت واللجنة النقابية لشركة طنطا للكتان.

لقد أعطى قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ النقابة العامة الحق وحدها في الدعوة للإضراب وتنظيمه وبأغلبية ثلثي أعضائها إعتمادا على عدم ميل التنظيم النقابي الرسمي خاصة في مستوياته العليا لتنظيم القواعد العمالية في احتجاج جماعي.

١- تجربة عمال المحلة

بدأ احتجاج عمال شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى بدلتا مصر في الرابع من ديسمبر عام ٢٠٠٦



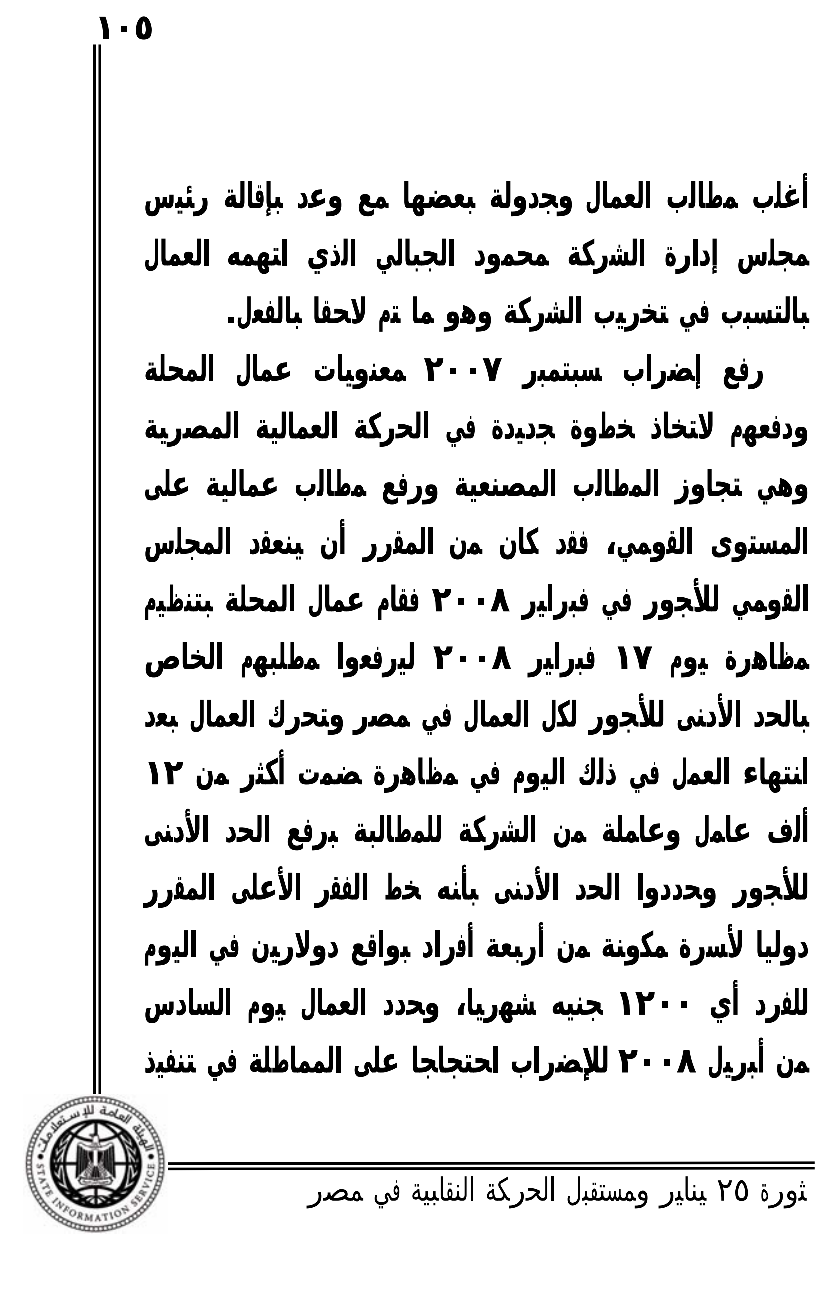
بالامتناع عن صرف الأجر للمطالبة بصرف أجر شهرين نصيب العمال من الأرباح محتجين بقرار صادر من الحكومة مفاده أن الشركات التابعة للدولة التي تمنى بالخسائر ستصرف لعمالها شهرين أرباح إذا تمكنت من خفض الخسائر، ورفضت الإدارة بدعوى أن القرار يقصد شركات القطاع العام وليس شركات قطاع الأعمال، وإزاء تجاهل الإدارة مطالب العمال أعلن العمال الإضراب في السابع من ديسمبر ٢٠٠٦، واعتصموا في الميدان الرئيسي للشركة وبدأت عاملات مصنع الملابس الجاهزة بالشركة الإضراب، وتجمع عمال الشركة البالغ عددهم ساعتها حوالي ٢٤ ألف عامل منهم ما يزيد على خمسة آلاف عاملة.

كان موقف التنظيم النقابي واضحا من الإحتجتجات، ومفاده أن العمال ليس لهم حق في ذلك المطالب وأن هناك سوء فهم استغله الخاسرون في الانتخابات النقابية التي كانت قد انتهت للتو، ووقفت اللجنة النقابية والنقابة العامة واتحاد العمال ضد إضراب العمال ومطلبهم، واستمر



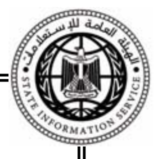
الإضراب يومي السابع والثامن من ديسمبر وفي اليوم الثالث للإضراب حضرت إلى الشركة عائشة عبد الهادي وزيرة القوى العاملة السابقة، وأعلنت الاستجابة لمطالب العمال واحتساب أيام الإضراب إجازة مدفوعة الأجر، وأنهى العمال إضرابهم على ذلك.

في سبتمبر من عام ٢٠٠٧ عاد العمال للإضراب مرة أخرى مطالبين بنسبة الأرباح المقررة قانونا وبتحسين الأجور والحوافز، ورغم أن إضرابهم هذه المرة كان في شهر رمضان إلا أنه بدا أكثر قوة وتماسكا فقد استمر العمال ستة أيام في الإضراب وضم الاعتصام في الشركة متوسط ١٢ ألف عامل وعاملة طوال فترة الاعتصام وشكل العمال مجموعات لحماية الشركة والمعدات حتى لا تُلصق بهم تهم التخريب، كما استمر العمال في تشغيل محطتي المياه والكهرباء والجراج التابعة للشركة لاعتبارات إنسانية، وفي اليوم السادس قدم إلى المحلة وفدا رسميا للتفاوض مع العمال لإنهاء الإضراب وانتهى اللقاء بتنفيذ



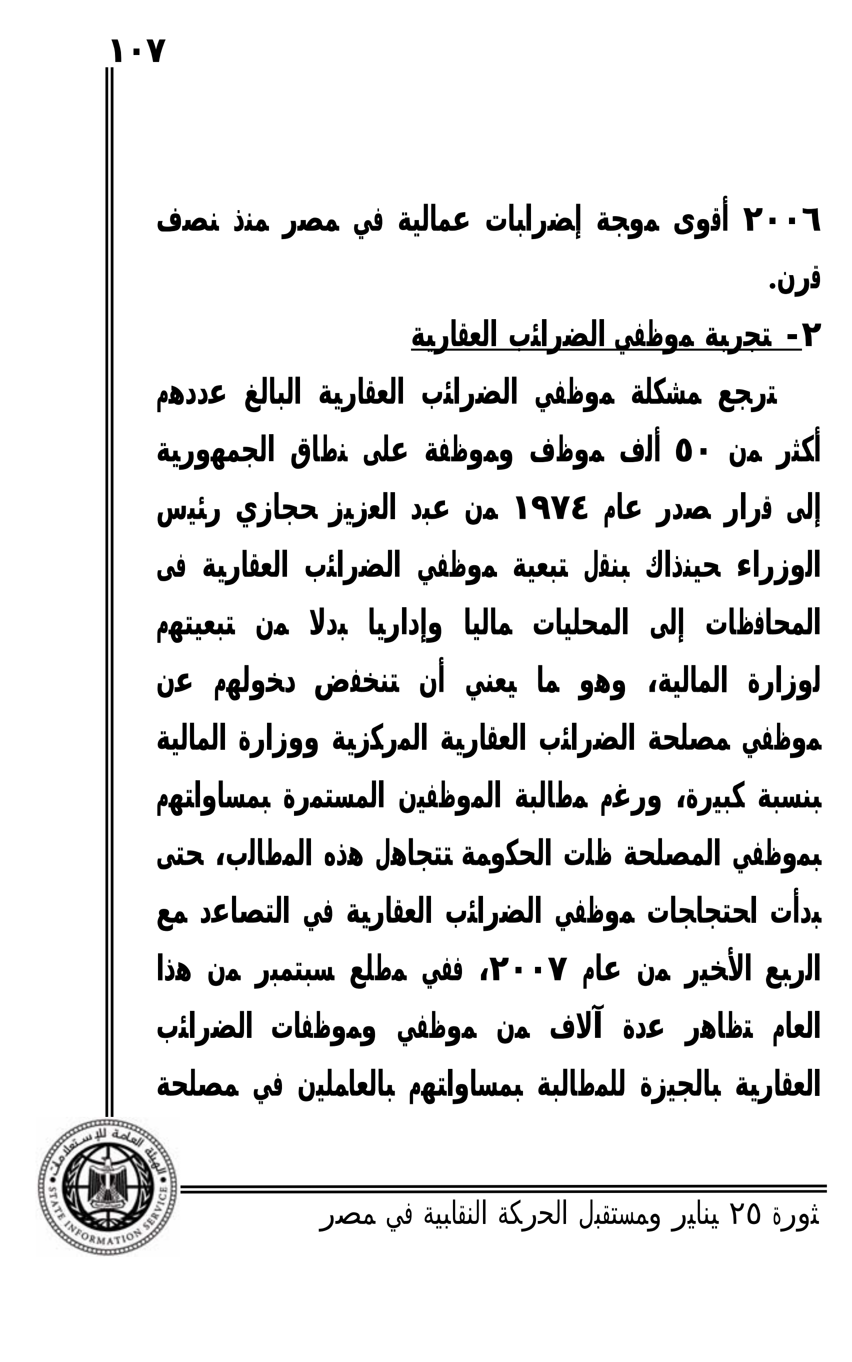
أغلب مطالب العمال وجدولة بعضها مع وعد بإقالة رئيس مجلس إدارة الشركة محمود الجبالي الذي اتهمه العمال بالتسبب في تخريب الشركة وهو ما تم لاحقا بالفعل.

رفع إضراب سبتمبر ٢٠٠٧ معنويات عمال المحلة ودفعهم لاتخاذ خطوة جديدة في الحركة العمالية المصرية وهي تجاوز المطالب المصنعية ورفع مطالب عمالية على المستوى القومي، فقد كان من المقرر أن ينعقد المجلس القومي للأجور في فبراير ٢٠٠٨ فقام عمال المحلة بتنظيم مظاهرة يوم ١٧ فبراير ٢٠٠٨ ليرفعوا مطلبهم الخاص بالحد الأدنى للأجور لكل العمال في مصر وتحرك العمال بعد انتهاء العمل في ذلك اليوم في مظاهرة ضمت أكثر من ١٢ ألف عامل وعاملة من الشركة للمطالبة برفع الحد الأدنى للأجور وحددوا الحد الأدنى بأنه خط الفقر الأعلى المقرر دوليا لأسرة مكونة من أربعة أفراد بواقع دولارين في اليوم للفرد أي ١٢٠٠ جنيه شهريا، وحدد العمال يوم السادس من أبريل ٢٠٠٨ للإضراب احتجاجا على المماطلة في تنفيذ



**المطالب التي كانوا قد اتفقوا عليها .**

**وعاد العمال للاحتجاج في أكتوبر ٢٠٠٨ عندما أُعلنت ميزانية الشركة متضمنة خسائر تزيد على ١٤٠ مليون جنيه ما اعتبره العمال خطراً على مستقبل الشركة ونظموا مظاهرة ضمت أكثر من عشرة آلاف عامل وعاملة بدأتها أيضا العاملات في ٣٠ أكتوبر ٢٠٠٨ للمطالبة بإصلاح الشركة ومحاسبة المسؤلين عن الخسائر، ورغم أن المظاهرة كانت بعد ساعات العمل الرسمية إلا أن إدارة الشركة قامت بحملة لمعاقبة العمال قامت خلالها بنقل عاملتين وثلاثة عمال وخفض العلاوة الدورية لآخرين فضلا عن التحقيق مع أكثر من ١٥٠ عامل وعاملة، واستطاع عمال المحلة على مدى سنتين نيل مطالبهم والحصول على بعضها وواجهوا خلال نضالهم تعسف الإدارة وعنف الأمن فضلا عن وقوف تنظيمهم النقابي ضدهم وكان من أهم نتائج حركة عمال غزل المحلة هو تأثيرها في حركة الطبقة العاملة المصرية ككل إذ تلا إضراب المحلة في ديسمبر**



٢٠٠٦ أقوى موجة إضرابات عمالية في مصر منذ نصف قرن.

**٢- تجربة موظفي الضرائب العقارية**

ترجع مشكلة موظفي الضرائب العقارية البالغ عددهم أكثر من ٥٠ ألف موظف وموظفة على نطاق الجمهورية إلى قرار صدر عام ١٩٧٤ من عبد العزيز حجازي رئيس الوزراء حينذاك بنقل تبعية موظفي الضرائب العقارية فى المحافظات إلى المحليات ماليا وإداريا بدلا من تبعيتهم لوزارة المالية، وهو ما يعني أن تنخفض دخولهم عن موظفي مصلحة الضرائب العقارية المركزية ووزارة المالية بنسبة كبيرة، ورغم مطالبة الموظفين المستمرة بمساواتهم بموظفي المصلحة ظلت الحكومة تتجاهل هذه المطالب، حتى بدأت احتجاجات موظفي الضرائب العقارية في التصاعد مع الربع الأخير من عام ٢٠٠٧، ففي مطلع سبتمبر من هذا العام تظاهر عدة آلاف من موظفي وموظفات الضرائب العقارية بالجيزة للمطالبة بمساواتهم بالعاملين في مصلحة



الضرائب العقارية، ورغم أن مظاهرتهم لم تجد أصداء لدى المسؤلين إلا أن الجولة التالية في شهر أكتوبر جمعت آلاف الموظفين من محافظات مختلفة أمام مقر وزارة المالية ما شكل ضغطا أكبر وقتها، وتحرك المتظاهرون من أمام مقر وزارة المالية بمدينة نصر إلى مقر اتحاد نقابات عمال مصر وسط القاهرة لمطالبة التنظيم النقابي باتخاذ موقف إلى جانبهم، وإزاء استشعار الموظفين عدم تجاوب التنظيم النقابي معهم قرروا الاعتصام داخل مبنى الاتحاد، وبعد لقاء وفد منهم مع حسين مجاور رئيس الاتحاد أنهى الموظفون الاعتصام انتظارا لنتيجة المفاوضات التى وعد "مجاور" بإجرائها مع المسؤلين.

بعد انقضاء المهلة التي سبق الإتفاق عليها مع الاتحاد، عاد الموظفون للإعتصام في نوفمبر ٢٠٠٧ في الاتحاد، وفوجئوا بتجاهل تام من التنظيم النقابي الرسمي، وفي الثالث من ديسمبر عام ٢٠٠٧ تجمع أكثر من ١٠ آلاف موظف وموظفة من كل محافظات مصر وأعلنوا اعتصامهم

**أما مبنى رئاسة الوزراء حتى تتم مساواتهم بالمصلحة، واستمر الإعتصام عشرة أيام كاملة أمام مبنى رئاسة الوزراء دارت خلالها مفاوضات مع عدد من المسؤلين كان من بينهم وزير المالية يوسف بطرس غالي وحسين مجاور وبعض النقابيين من التنظيم الرسمي، وتشكلت لجنة لإدارة الإضراب تم فيها تمثيل كل المحافظات، وكانت القرارات تُتخذ بالتصويت بين المعتصمين، وفي اليوم العاشر اضطرت الحكومة للإستجابة من حيث المبدأ للمطالب وعُقد لقاء لمناقشة التفاصيل وقرر المعتصمون إنهاء الاعتصام على ذلك، وفي يوم ٣١ ديسمبر ٢٠٠٧ اجتمع وزير المالية ورئيس مصلحة الضرائب العقارية بمقر المصلحة بالقاهرة باللجنة العامة لإدارة الإضراب وتم التفاوض على تنفيذ المطالب وبدأ بالفعل صرف الزيادة للموظفين، وأسفر اعتصام موظفي وموظفات الضرائب العقارية عن رفع أجورهم بنسبة تزيد على ٣٠٠% وهو أعلى مكسب تحقق على الإطلاق من احتجاج عمالي والأهم أن اللجنة العامة**

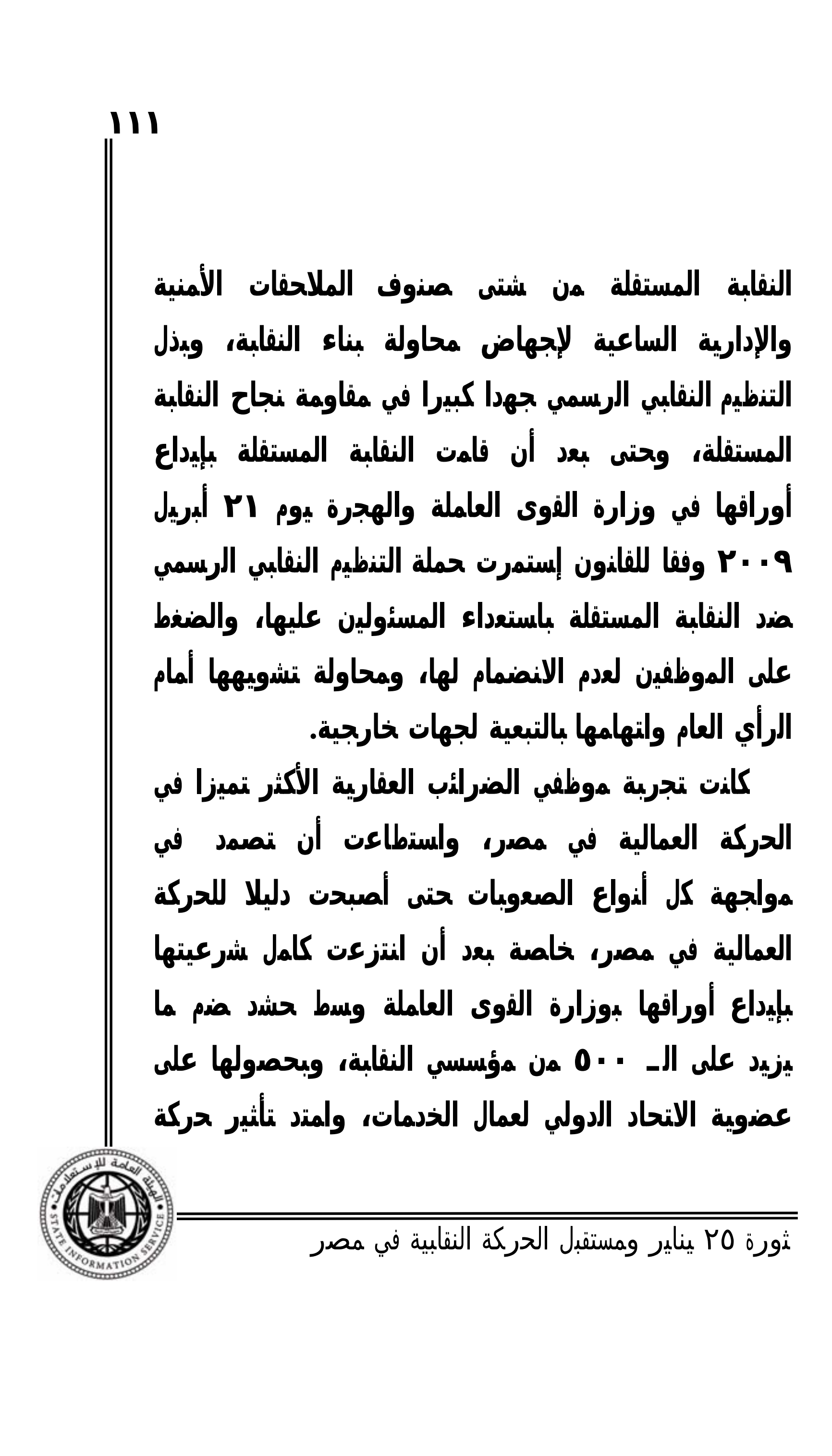




للإضراب قررت بعد مداولات وبعد دعوات من الموظفين الاستمرار بهدف تأسيس نقابة لموظفي الضرائب العقارية مستقلة عن التنظيم النقابي الرسمي، وبالفعل وصلت عضوية النقابة المستقلة إلى ٣٠ ألف عضو من مختلف المحافظات ثلثهم تقريبا من الموظفات.

وفي ٢٠ ديسمبر ٢٠٠٨ عقد الموظفون مؤتمرا بنقابة الصحفيين ضم أكثر من خمسة آلاف موظف وموظفة في الذكرى الأولى للاعتصام، واعتبره الموظفون المؤتمر التأسيسي للنقابة وتم خلاله انتخاب سكرتارية للنقابة تمثل كافة المحافظات وثلثها من الموظفات وتكلف باستكمال إجراءات التأسيس ووضع اللائحة الداخلية والنظر في الحصول على عضوية اتحادات دولية وإقليمية، وكان رد فعل التنظيم النقابي الرسمي على لسان كبار مسؤليه أن ما يقوم به موظفو الضرائب من بناء نقابة خارج التنظيم الرسمي غير قانوني ولن يُسمح به.

عانى موظفو الضرائب العقارية خلال سعيهم لتأسيس



النقابة المستقلة من شتى صنوف الملاحقات الأمنية والإدارية الساعية لإجهاض محاولة بناء النقابة، وبذل التنظيم النقابي الرسمي جهدا كبيرا في مقاومة نجاح النقابة المستقلة، وحتى بعد أن قامت النقابة المستقلة بإيداع أوراقها في وزارة القوى العاملة والهجرة يوم ٢١ أبريل ٢٠٠٩ وفقا للقانون إستمرت حملة التنظيم النقابي الرسمي ضد النقابة المستقلة باستعداء المسئولين عليها، والضغط على الموظفين لعدم الانضمام لها، ومحاولة تشويهها أمام الرأي العام واتهامها بالتبعية لجهات خارجية.

كانت تجربة موظفي الضرائب العقارية الأكثر تميزا في الحركة العمالية في مصر، واستطاعت أن تصمد في مواجهة كل أنواع الصعوبات حتى أصبحت دليلا للحركة العمالية في مصر، خاصة بعد أن انتزعت كامل شرعيتها بإيداع أوراقها بوزارة القوى العاملة وسط حشد ضم ما يزيد على الـ ٥٠٠ من مؤسسي النقابة، وبحصولها على عضوية الاتحاد الدولي لعمال الخدمات، وامتد تأثير حركة



موظفي الضرائب العقارية إلى قطاعات مختلفة من الحركة العمالية التي بدأت تطالب بالنقابات المستقلة مثل: إداري التربية والتعليم، وعمال البريد، والسكة الحديد وغيرهم، فضلا عن التأثير الفريد الذي تركته على التنظيم النقابي الرسمي ذاته، وقد بدا تأثير ظهور النقابة المستقلة على أداء التنظيم النقابي الرسمي واضحا في الفترة التالية على المؤتمر التأسيسي في ٢٠ ديسمبر ٢٠٠٨، حيث حاولت بعض النقابات العامة إظهار انحيازها للمطالب والمواقف العمالية، وهددت النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية بتنظيم وقفة احتجاجية للعاملين بالمطاحن ضد تغيير نظام إسناد الطحن واعتماد نظام المناقصات التي تتيح حصول القطاع الخاص على أفضلية، كذلك أعلنت النقابة العامة للعاملين بالتعليم تبنيها لمطالب الإداريين "العاملين بالتعليم من غير المعلمين" والمُتمثلة في رفع الأجور.

لقد تكررت هذه المواقف من النقابات العامة منذ بداية عام ٢٠٠٩ ولكن أكثرها وضوحا كان موقف النقابة العامة

للغزل والنسيج التي أعلنت موافقتها على تنظيم ما يقرب من ١٠٠٠ عامل بشركة طنطا للكتان بدلتا مصر في مايو ٢٠٠٩ للمطالبة بزيادة بدل الوجبة الغذائية وصرف العلاوات الدورية للعمال مع مطالب أخرى، وهو الإضراب الأول الذي توافق عليه نقابة عامة منذ صدور قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي يضع موافقة ثلثي النقابة العامة شرطا لتنظيم الإضراب.

لقد كشفت تجربتي عمال غزل المحلة وموظفي الضرائب العقارية ليس فقط عن مدى الفراغ النقابي الذي تعيشه الحركة العمالية المصرية، ولكنهما كشفتا أيضا عن قدرة الحركة العمالية على ملء هذا الفراغ، كما عكست الحركة العمالية من خلال استعراض تجربتي "المحلة" و"العقارية" درجة عالية من الوعي والتنظيم والمسؤلية، في حين لم يتمكن التنظيم النقابي الرسمي من تجاوز وضعه كتنظيم نشأ تحت رعاية الدولة.



# الفصل الرابع

# ثورة ٢٥ يناير
# ومستقبل الحركة النقابية في مصر





## أولا : عودة النقابات من جديد

أنهت ثورة ٢٥ يناير أكثر من أربعة عقود تعطل فيها العمل النقابى فى مصر ، وفي السبعينيات كانت الغلبة في هذا العمل للتيار الوفدي والتيار اليساري بشقيه الشيوعي والناصري، وفي منتصف الثمانينيات وحتى منتصف التسعينيات حتى صدور قانون ١٠٠ أصبحت الغلبة للتيار الإسلامي بمدرسته الإخوانية، الذين بدأوا عام ١٩٨٤م في نقابة الأطباء، وسيطروا على مجلسها تماما عام ١٩٨٦م، وبدأوا عام ١٩٨٥م في نقابة المهندسين، وسيطروا على مجلسها وانتهوا في نهاية المطاف بنقابة المحامين معقل التيار الليبرالي واليساري عام ١٩٩٢م في مفاجأة مدوية، عجلت بصدور القانون ١٠٠ لسنة ١٩٩٣م، بعد الموقف السياسي الخطير الذي اتخذته معظم النقابات المهنية بمعارضتها دخول مصر في حرب الخليج عام ١٩٩٠م، بعد غزو العراق للكويت.

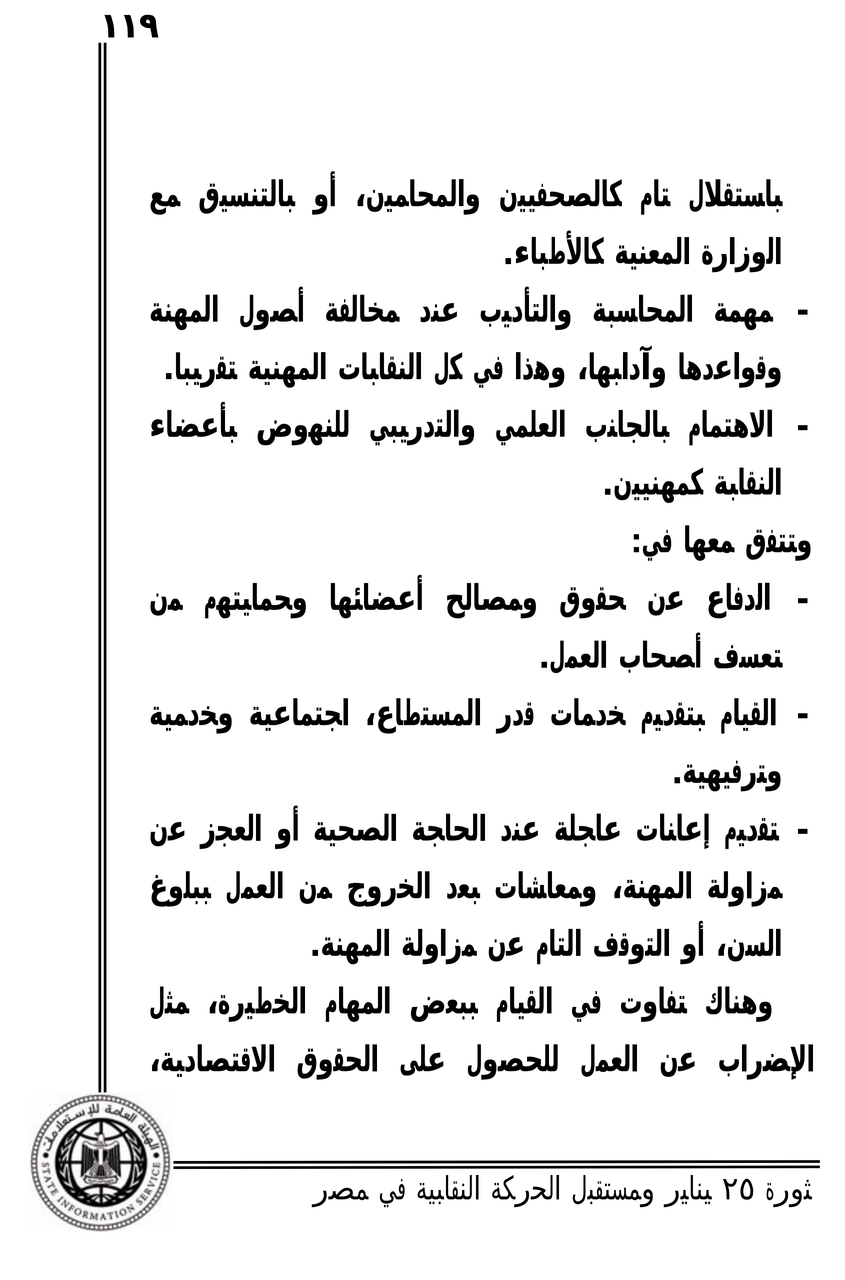




**واليوم ونحن نعيش أجواء ثورة الشعب المصري في ٢٥ يناير، وبعد أن أسقطت المحكمة الدستورية العليا القانون ١٠٠ لسنة ١٩٩٣م، بسبب عيب شكلي، وحيث أن البرلمان القادم لن يستطيع فرض قانون جديد يصادر حق المهنيين في إدارة شئون نقاباتهم بديمقراطية وحرية، سيقوم المهنيون بانتخاب أعضاء مجالس نقاباتهم الفرعية والعامة في جو من التنافس الحر، ودون ضغوط لا من قوى النظام ولا من القوى السياسية، ونستطيع اليوم أن نستفيد من تجارب العقود الستة الماضية لإرساء حياة نقابية مهنية سليمة، تُضيف إلى البلاد، وتُحقق آمال المهنيين وطموحاتهم.**

**إنه يجب إدراك وجود اختلاف واضح حسب النظام النقابي المهني المصري بين النقابات المهنية وتلك العمالية، وأهم تلك الفروق هي:**

**- حق الترخيص لمزاولة المهنة، كأطباء ومهندسين ومحامين وصحفيين، يتم في نقاباتهم في الأصل، إما**



باستقلال تام كالصحفيين والمحامين، أو بالتنسيق مع الوزارة المعنية كالأطباء.

- مهمة المحاسبة والتأديب عند مخالفة أصول المهنة وقواعدها وآدابها، وهذا في كل النقابات المهنية تقريبا.
- الاهتمام بالجانب العلمي والتدريبي للنهوض بأعضاء النقابة كمهنيين.

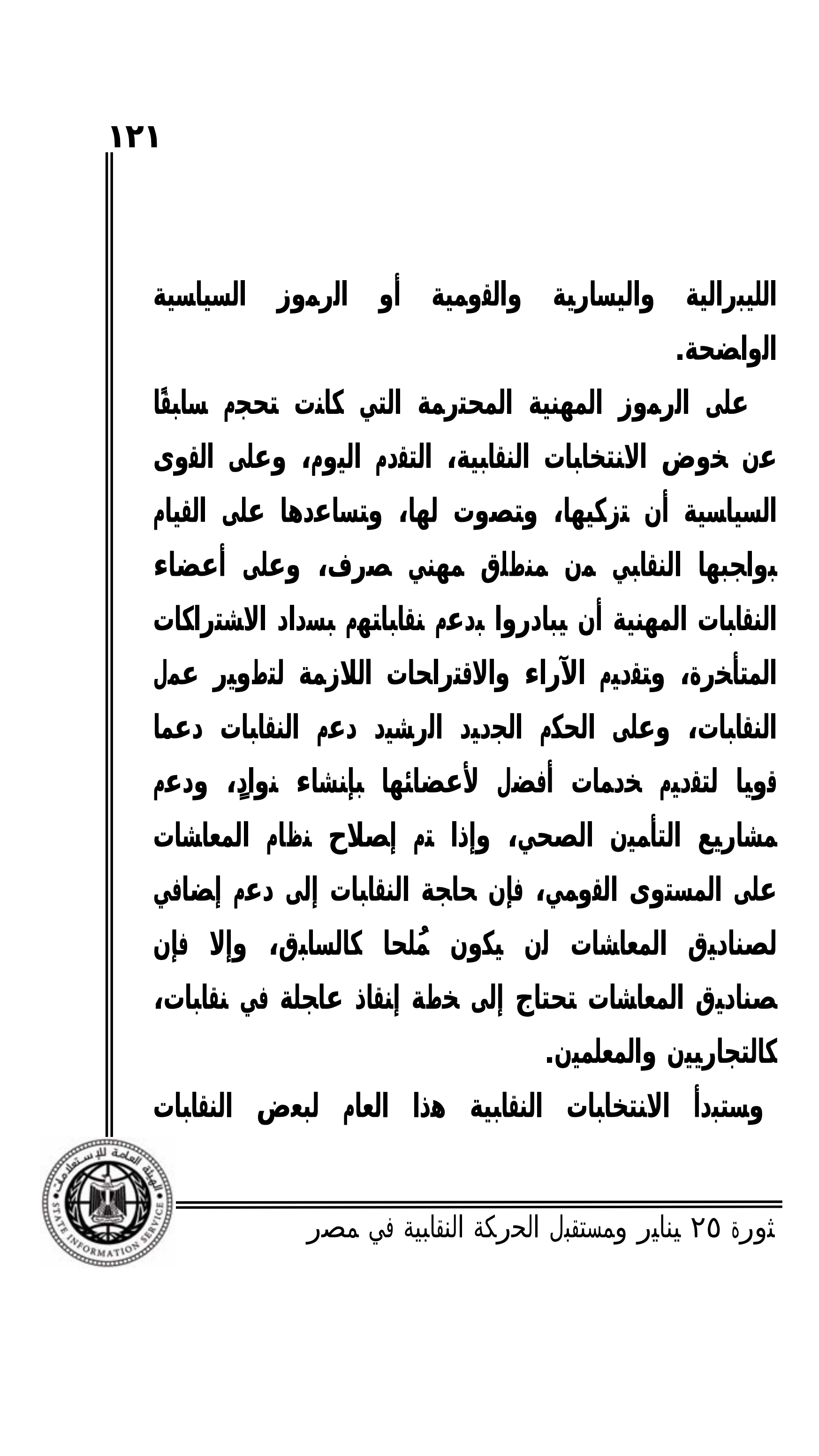
وتتفق معها في:

- الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها وحمايتهم من تعسف أصحاب العمل.
- القيام بتقديم خدمات قدر المستطاع، اجتماعية وخدمية وترفيهية.
- تقديم إعانات عاجلة عند الحاجة الصحية أو العجز عن مزاولة المهنة، ومعاشات بعد الخروج من العمل ببلوغ السن، أو التوقف التام عن مزاولة المهنة.

وهناك تفاوت في القيام ببعض المهام الخطيرة، مثل الإضراب عن العمل للحصول على الحقوق الاقتصادية،

**بينما يكون إضراب العمال مؤثرا جدا، لأنه يصيب الحياة العامة بالشلل، يتفاوت تأثير إضراب المهنيين حسب أهمية وحساسية المهنة.**

**يجب أن تتم التفرقة في المرحلة القادمة بين الدور الوطني للنقابات المهنية والتأثير السياسي لبعض القوى السياسية في توجهات مجالس إدارة النقابات، وعلى الأحزاب السياسية والقوى السياسية والسياسيين المستقلين أن يتوقفوا عن الترشيح بصفتهم السياسية لعضوية مجالس النقابات المهنية الفرعية العامة، وعلى من ينجح منهم أن يخلع عباءته السياسية الحزبية عند ممارسة دوره النقابي تماما، في ظل مناخ ديمقراطي يسمح للجميع الآن بإنشاء أحزابهم السياسية، والوصول إلى الرأي العام بسهولة عبر الإعلام الحر المستقل، وألا يحولوا النقابات المهنية إلى منابر سياسية أو مخاطبة الرأي العام عن طريقها، أو يعالجوا ضعف أحزابهم عن طريق وجودهم في النقابات المهنية.. يستوي في ذلك الإخوان المسلمون أو الأحزاب**



الليبرالية واليسارية والقومية أو الرموز السياسية الواضحة.

على الرموز المهنية المحترمة التي كانت تحجم سابقًا عن خوض الانتخابات النقابية، التقدم اليوم، وعلى القوى السياسية أن تزكيها، وتصوت لها، وتساعدها على القيام بواجبها النقابي من منطلق مهني صرف، وعلى أعضاء النقابات المهنية أن يبادروا بدعم نقاباتهم بسداد الاشتراكات المتأخرة، وتقديم الآراء والاقتراحات اللازمة لتطوير عمل النقابات، وعلى الحكم الجديد الرشيد دعم النقابات دعما قويا لتقديم خدمات أفضل لأعضائها بإنشاء نوادٍ، ودعم مشاريع التأمين الصحي، وإذا تم إصلاح نظام المعاشات على المستوى القومي، فإن حاجة النقابات إلى دعم إضافي لصناديق المعاشات لن يكون مُلحا كالسابق، وإلا فإن صناديق المعاشات تحتاج إلى خطة إنقاذ عاجلة في نقابات، كالتجاريين والمعلمين.

وستبدأ الانتخابات النقابية هذا العام لبعض النقابات



**المهنية وسط جدل قانوني حول آثار تطبيق القانون ١٠٠ لسنة ١٩٩٣م، وعدم إجراء الانتخابات في بعض النقابات، والمطلوب من النقابيين أو المهنيين عبور هذه المرحلة دون طعون قانونية تفسد الانتخابات، بل بتوافق مهني ووطني لتستقر الأوضاع، ويا حبذا لو تم الاتفاق على قوائم توافقية من المهنيين المحترمين من كل الاتجاهات الفكرية والمستقلين، حتى تقل مساحة الاختلاف والجدل، وللنهوض بالنقابات بعد أعوام الركود الطويلة، ولتجديد شباب المجالس جميعها.**

## ثانيا : النقابات .. المدرسة الأولى للديمقراطية

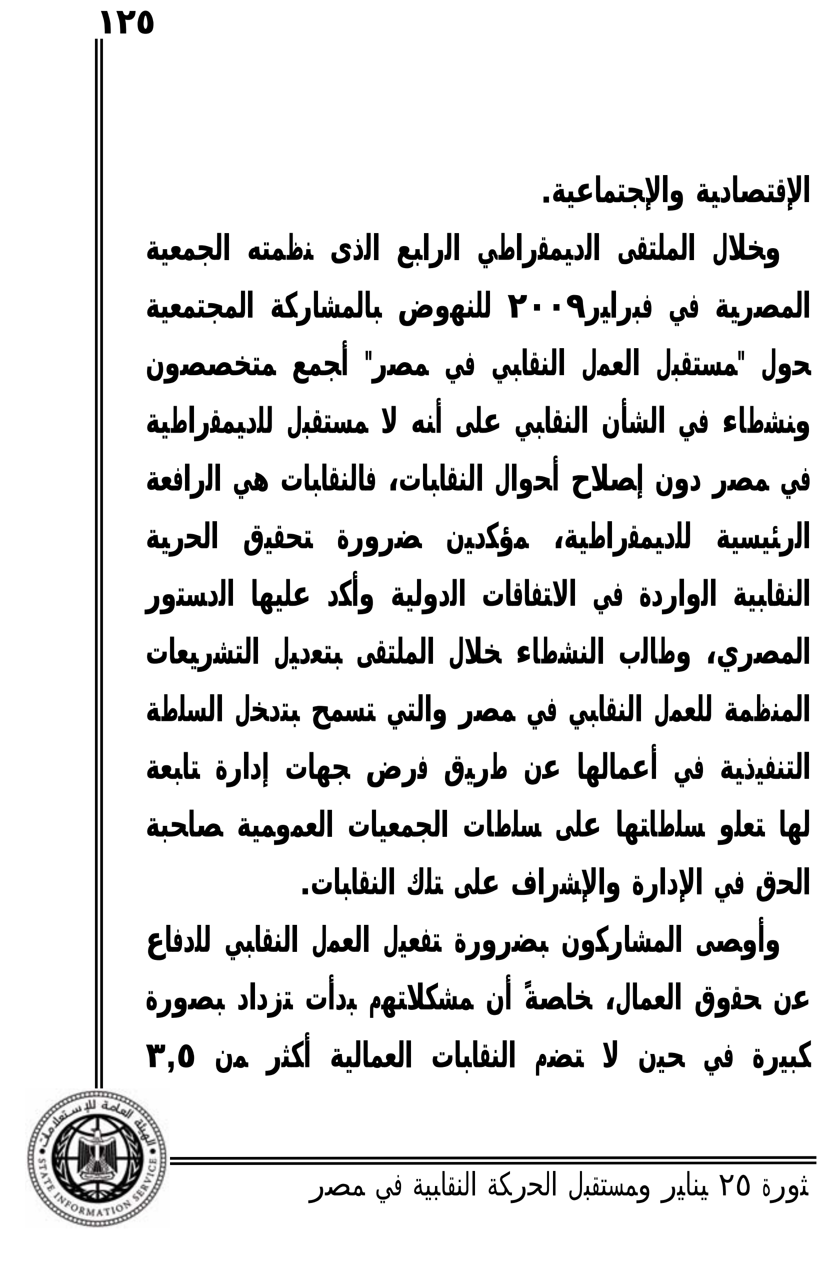
النقابات هي المدرسة الأولى لممارسة الديمقراطية، فيها يتعلم العضو الدفاع عن مصالحه ومصالح زملائه في المهنة قبل أن يحاول الدفاع عن مصالح اجتماعية واسعة أو مصالح وطنه، وقد شهدت مصر منذ بداية القرن العشرين تأسيس العديد من النقابات المهنية مثل: المحامين والصحفيين والمهندسين ونادي القضاة والمعلمين وبعض نقابات العمال، وكان لهذه النقابات العديد من المعارك سواء في سبيل الديمقراطية أو في سبيل حماية مصالح أعضائها، ومع وصول الضباط الأحرار إلى السلطة عام ١٩٥٢ ، فقد تم إخضاع النقابات لسيطرة النظام العسكري الجديد، وتم توحيد نقابات العمال في اتحاد واحد خاضع لسيطرة الدولة.

مشكلة النقابات لا تقتصر فقط على تبعيتها للسلطة، ولكن المشكلة الأكبر هى السيطرة الأمنية الحديدية على الأحزاب السياسية الموجودة وإعاقة تأسيس أحزاب لا





ترضى عنها السلطة مما أدى إلى هروب السياسة الحزبية إلى النقابات المهنية، وكان على رأس الجماعات السياسية التي نقلت نشاطها إلى النقابات جماعة الإخوان المسلمين، ومن ثم فإن ضعف النقابات المصرية وتركيزها في العمل الخدمي وبعدها عن ممارسة دورها الأساسي في المفاوضة الجماعية والدفاع عن مصالح أعضائها في المجال الاقتصادي حرم المجتمع المصري من أهم أدوات تحقيق الديمقراطية الاقتصادية والاجتماعية، بل وتحقيق الديمقراطية السياسية أيضاً، لأنه وكما سبق القول من قبل أن النقابات هي المدرسة الابتدائية لممارسة الديمقراطية، لذلك فضعف هذه المدرسة لن يؤدي إلا إلى وصول التلاميذ عند المدرسة الثانوية (الأحزاب) وهم في حالة يُرثى لها، لذلك فبدون عمل ونضال دؤوب لإصلاح النقابات من داخلها أو تأسيس نقابات جديدة، وإقرار مبدأ حرية التنظيم النقابى، بما فى ذلك إمكان تعدد نقابات المهنة أو الصنعة الواحدة، يصعب تحقيق إنجازات ملموسة على صعيد الديمقراطية



الإقتصادية والإجتماعية.

وخلال الملتقى الديمقراطي الرابع الذى نظمته الجمعية المصرية في فبراير٢٠٠٩ للنهوض بالمشاركة المجتمعية حول "مستقبل العمل النقابي في مصر" أجمع متخصصون ونشطاء في الشأن النقابي على أنه لا مستقبل للديمقراطية في مصر دون إصلاح أحوال النقابات، فالنقابات هي الرافعة الرئيسية للديمقراطية، مؤكدين ضرورة تحقيق الحرية النقابية الواردة في الاتفاقات الدولية وأكد عليها الدستور المصري، وطالب النشطاء خلال الملتقى بتعديل التشريعات المنظمة للعمل النقابي في مصر والتي تسمح بتدخل السلطة التنفيذية في أعمالها عن طريق فرض جهات إدارة تابعة لها تعلو سلطاتها على سلطات الجمعيات العمومية صاحبة الحق في الإدارة والإشراف على تلك النقابات.

وأوصى المشاركون بضرورة تفعيل العمل النقابي للدفاع عن حقوق العمال، خاصةً أن مشكلاتهم بدأت تزداد بصورة كبيرة في حين لا تضم النقابات العمالية أكثر من ٣,٥



ملايين عامل من بين أكثر من ١٣ مليون عامل في مصر، وهو ما يجعل نضال العمال فرديا ويصعب وصول صوتهم للمسئولين.

تتمثل المشكلات التي تواجه العمل النقابي في التقسيم المتعسف للنقابات بين مهني وعمالي، مما خلق ازدواجية في عضوية النقابات، على خلاف الأوضاع النقابية في مختلف دول العالم التي تلتزم بتطبيق المعايير الدولية للنقابة المستقلة. والتي تؤكد علي ضرورة الحريات النقابية وحق إنشاء النقابات دون قيود أو شروط من أية جهة إدارية بحيث تستمد شرعيتها من الجمعية العمومية لأعضائها وذلك وفق المواثيق الدولية التي وقعت عليها مصر والتي تلزمها بتطبيقها وفقا لقرارات منظمة العمل الدولية.

وهناك من يرى أنه لن يحدث أي تحسن في مسيرة الإصلاح السياسي والديمقراطي في مصر دون إصلاح أحوال النقابات المهني منها والعمالي، وأن تدخل السلطة

التنفيذية للدولة في أعمال النقابات أفسد النقابات، ويؤكد د. مجدي عبد الحميد " ناشط نقابي" أن أزمة النقابات المهنية تتمثل في غياب معايير الحرية النقابية عنها، وفرض التنظيمي النقابي الواحد عليها، وحرمانها من التعددية، والجمع بين إعطاء الرخصة للمهنيين، وبين التفاوض لتحسين مهنة والظروف المعيشية لاعضائها.

ويحذر البعض الآخر من أن التعددية تعني تفتيت جهود النقابيين في مصر، إلا أن الحضور أجمع في الملتقي على مأزق عمل النقابات المهنية في مصر وأهمها تدخل الإدارة في إجراء الانتخابات وتعطيلها في ١١ نقابة مهنية لمدد وصلت إلى ١٦ عاماً، ونادى الجميع بتعديل التشريعات المنظمة لعمل تلك النقابات كل منها على حدة، وكذلك إلغاء القانون ١٠٠ لسنة ١٩٩٦ المنظم للعمل النقابي في مصر والذي اعتبروه "السيف المسلط على رقاب النقابات المهنية في مصر"، حيث خالف الحق في التنظيم الذي أقره الدستور المصري والمواثيق الدولية، والذي تم الغاؤه بالفعل من قبل

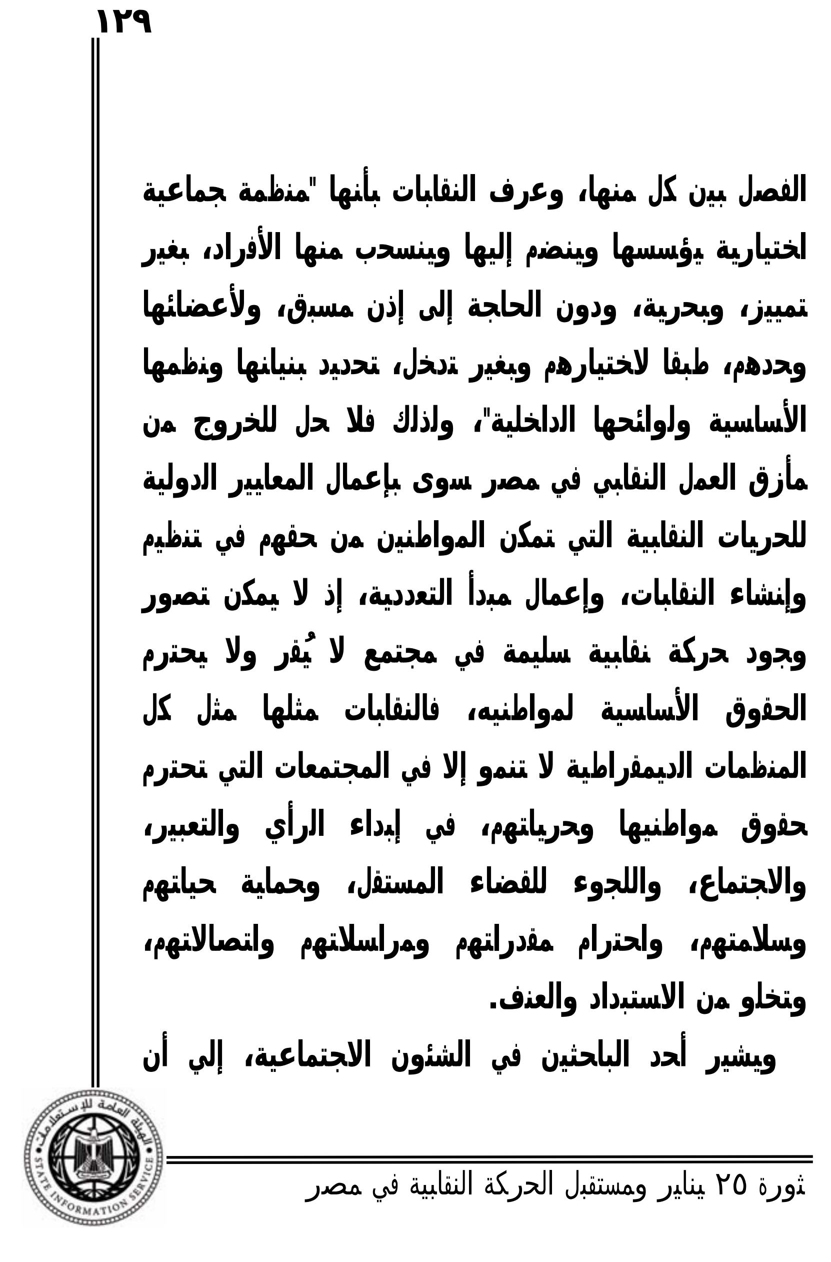




المحكمة الدستورية العليا.

وقد إختلف المشاركون في الملتقي الديمقراطي الرابع أيضا حول درجة التماهى بين العمل النقابى والعمل السياسى، حيث ذكر الناشط الحقوقي صابر عمار أنه لا مجال للفصل بين العمل السياسي والنقابي بل يجب الجمع بينهم، رافضا الخلط بين العمل النقابي والحزبي، واختلف معه رجائي الميرغني الصحفي والناشط النقابي، مؤكدا علي أهمية الفصل بين العمل النقابي والسياسي لأن لكل منهم مجاله، موضحا أن حرمان بعض التيارات السياسية المعارضة من حق العمل السياسي وتشكيل الأحزاب فى الفترة السابقة، أدى إلى استغلال النقابات المهنية كوسيلة للتواصل مع أعضاء تلك النقابات المهنية من أبناء الطبقة المتوسطة.

ترى بعض القيادات العمالية أن العاملين في المجال النقابي في مصر يفتقدون إلى الإبداع الذي يُمكنهم من طرح أشكال نقابية مستقلة حيث أن النقابات جميعها، وقد رفض



الفصل بين كل منها، وعرف النقابات بأنها "منظمة جماعية اختيارية يؤسسها وينضم إليها وينسحب منها الأفراد، بغير تمييز، وبحرية، ودون الحاجة إلى إذن مسبق، ولأعضائها وحدهم، طبقا لاختيارهم وبغير تدخل، تحديد بنيانها ونظمها الأساسية ولوائحها الداخلية"، ولذلك فلا حل للخروج من مأزق العمل النقابي في مصر سوى بإعمال المعايير الدولية للحريات النقابية التي تمكن المواطنين من حقهم في تنظيم وإنشاء النقابات، وإعمال مبدأ التعددية، إذ لا يمكن تصور وجود حركة نقابية سليمة في مجتمع لا يُقر ولا يحترم الحقوق الأساسية لمواطنيه، فالنقابات مثلها مثل كل المنظمات الديمقراطية لا تنمو إلا في المجتمعات التي تحترم حقوق مواطنيها وحرياتهم، في إبداء الرأي والتعبير، والاجتماع، واللجوء للقضاء المستقل، وحماية حياتهم وسلامتهم، واحترام مقدراتهم ومراسلاتهم واتصالاتهم، وتخلو من الاستبداد والعنف.

ويشير أحد الباحثين في الشئون الاجتماعية، إلي أن



مسألة حرية تكوين النقابات، ومحاولة إنشاء نقابات مستقلة عن الدولة، ليست هي المعركة الحقيقية، وأن الأصل هو أن تلك التنظيمات النقابية وسيط بين الدولة والمجتمع، وعليه فإن المعركة لا يجب أن تكون من أجل إحداث قطيعة بين تلك التنظيمات والدولة، ولكن يجب أن تكون بغرض تصحيح هذه العلاقة.

## ثالثا : مستقبل العمل النقابي

يؤكد القيادي العمالي محمد عبد السلام أن بداية تحرير العمل النقابي في مصر يبدأ من تعديل القانون رقم ١٠٠ لسنة ٩٣ والمقيد للعمل النقابي في مصر والذي يتضمن نسبة تعجيزية لاجتماع الجمعيات العمومية ويفرض الحراسة القضائية على النقابات ويتدخل في القضاء بتعيين القضاة في عمل إداري داخل النقابات لافتا إلى أن القضاة لا يرغبون في هذا العمل، موضحا أن القانون بشكله الحالي يخالف الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر وأيضا يخالف أحكام المحكمة الدستورية.

ويرصد أحمد فوزي مدير مرصد حالة الديمقراطية التحديات العديدة التي تواجه قضية مستقبل النقابات المهنية، موضحا أن هناك مبادرات كثيرة تقدم بها المواطنون في الفترة الأخيرة لإنشاء أول لجنة نقابية مستقلة وهى الضرائب العقارية، كما أُطلقت العديد من





المبادرات مثل تجربة اتحاد المعاشات واللجنة التنسيقية كما شكل المواطنون من العمال والموظفين أثناء ممارستهم حق الإضراب لجانا تتفاوض باسم العمال مع الإدارات المختلفة وهو ما يمثل تحدى جديد للعمل النقابي المصري، وأوضح أنه في داخل النقابات المهنية تشكلات أيضا لجان لإنهاء الحراسة وحاولت الدخول في معارك قضائية مع السلطة التنفيذية للدولة ومارست كافة أشكال الاحتجاج السلمي ضد الحراسة مثل "مهندسون ضد الحراسة" مؤكدا أن كل هذه التجارب تجعل من الضروري طرح العديد من الأسئلة حول مستقبل العمل النقابي في مصر.

ويرى الأستاذ إلهامي الميرغني، عضو اللجنة التنسيقية للدفاع عن الحقوق والحريات النقابية والعمالية أنه لا توجد في مصر نقابات مهنية ولا نقابات عمالية في ظل التشريعات الحالية التي تعزل المهنيين عن العمال، وأن الحل يكمن في انتزاع الحرية النقابية وحق إنشاء النقابات دون قيود أو شروط من أي جهة إدارية، وبحيث تستمد

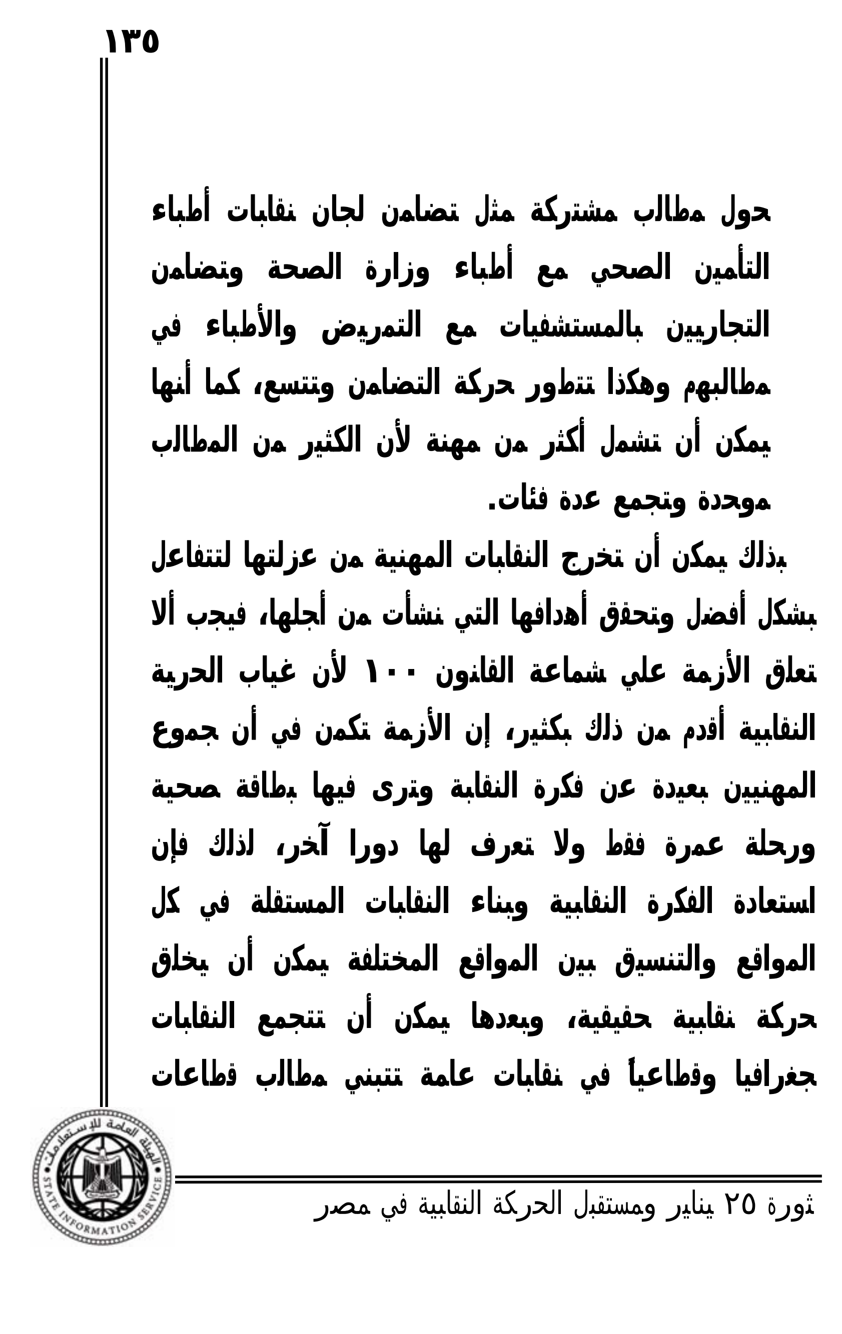
النقابات شرعيتها من الجمعية العمومية لأعضائها وفق المواثيق الدولية التي وقعت عليها مصر، والتي تلزمها بتطبيقها ووفقاً لقرارات منظمة العمل الدولية، ويقترح الأستاذ "الميرغنى" فى هذا السياق مايلى:

- الخطوة الأولي: علي طريق بناء النقابات المستقلة هو إعادة إحياء فكرة النقابة ودورها في أذهان وعقول أجيال لا تعرف ما هي النقابة، وإحياء الخبرات التاريخية وإصدار الكتيبات والنشرات عن أهمية النقابة ودورها في تحسين الأجور وشروط العمل، وتحديد دور المجتمع، ومناقشة ذلك ضمن التجمعات المختلفة.
- الخطوة الثانية: بناء منظمات نقابية أو لجان أو روابط أو جمعيات لكل موقع عمل، أطباء مستشفي المطرية يكون لهم "نقابة أطباء مستشفي المطرية"، وأطباء مستشفي باب الشعرية يكونون لجنة نقابية، وأطباء مستشفي أبو الريش وهكذا، ونفس الشئ ينطبق علي التمريض وعلي التجاريين والزراعيين والتطبيقيين،




بحيث إن كل موقع عمل يعمل به ٢٠ عامل من نفس المهنة يمكنهم تأسيس لجنة نقابية، والمواقع التي يعمل بها أقل من ٢٠، يتم تجميع أكثر من منشأة لاستكمال العدد وتكوين لجنة نقابية.

- الخطوة الثالثة: اجتماع الجمعية العمومية لنقابة المنشأة ووضع النظام الأساسي وانتخاب مجلس الإدارة، حيث أن جوهر العمل النقابي هو أن يكون للجمعية العمومية مواعيد انعقاد ثابتة في مكان خارج موقع العمل وبعيداً عن تدخلات الإدارة، ويختار أطباء كل قسم مندوب نقابي يمثلهم ومن حقه حضور اجتماع نقابة المستشفي، نوفس الشئ يمكن أن يطبق علي التجاريين في كل شركة.
- الخطوة الرابعة: تضع الجمعية العمومية للنقابة برنامج عمل يبدأ مجلس الإدارة في تنفيذه والمفاوضات علي تحقيقه كممثل لجموع الأعضاء.
- الخطوة الخامسة: التنسيق في العمل مع النقابات الأخرى



حول مطالب مشتركة مثل تضامن لجان نقابات أطباء التأمين الصحي مع أطباء وزارة الصحة وتضامن التجاريين بالمستشفيات مع التمريض والأطباء في مطالبهم وهكذا تتطور حركة التضامن وتتسع، كما أنها يمكن أن تشمل أكثر من مهنة لأن الكثير من المطالب موحدة وتجمع عدة فئات.

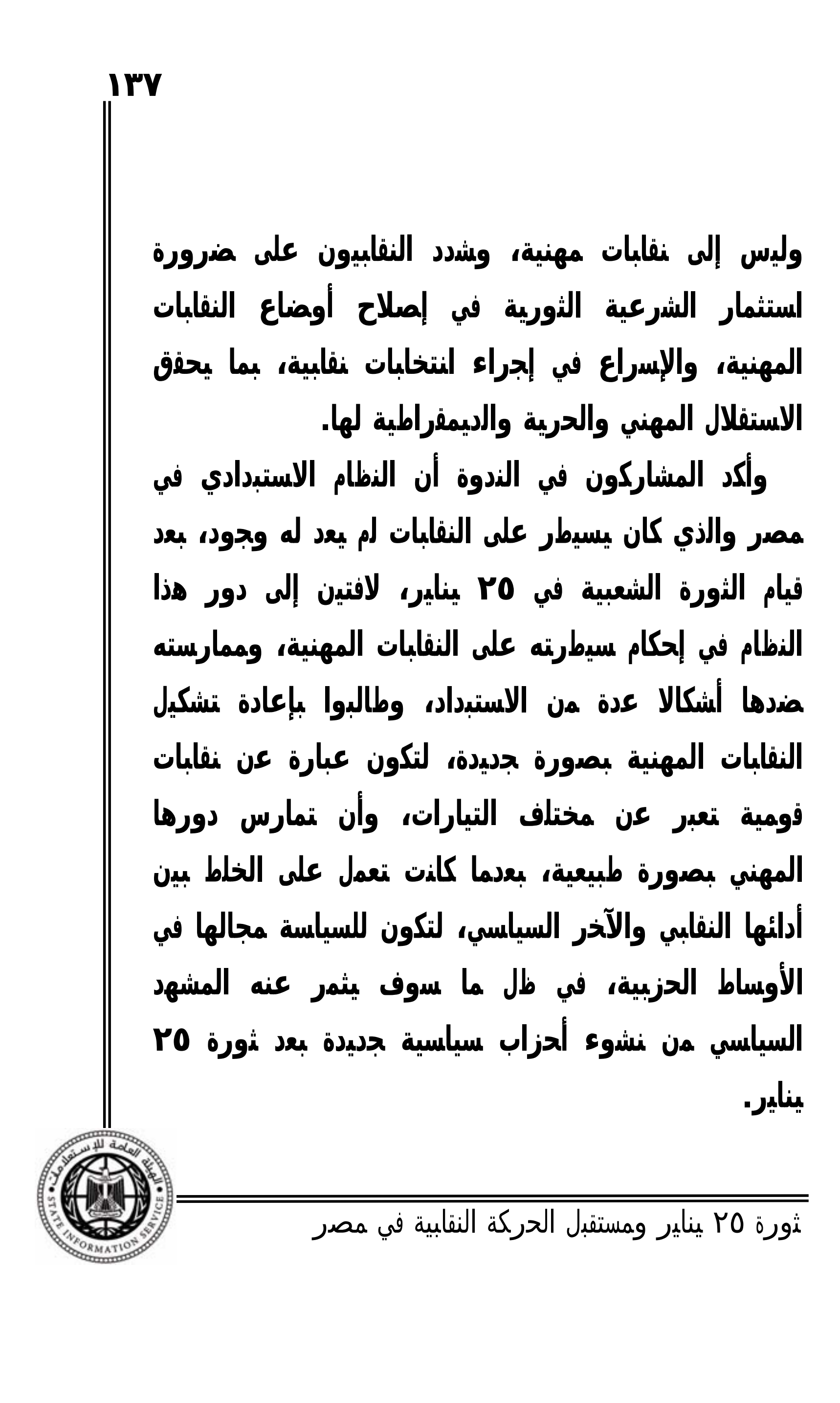
بذلك يمكن أن تخرج النقابات المهنية من عزلتها لتتفاعل بشكل أفضل وتحقق أهدافها التي نشأت من أجلها، فيجب ألا تعلق الأزمة علي شماعة القانون ١٠٠ لأن غياب الحرية النقابية أقدم من ذلك بكثير، إن الأزمة تكمن في أن جموع المهنيين بعيدة عن فكرة النقابة وترى فيها بطاقة صحية ورحلة عمرة فقط ولا تعرف لها دورا آخر، لذلك فإن استعادة الفكرة النقابية وبناء النقابات المستقلة في كل المواقع والتنسيق بين المواقع المختلفة يمكن أن يخلق حركة نقابية حقيقية، وبعدها يمكن أن تتجمع النقابات جغرافيا وقطاعياً في نقابات عامة تتبني مطالب قطاعات



أكبر وأوسع وتُصعد من أساليب مواجهتها مستندة إلى قوتها وتلاحم أعضائها وإيمانهم بالطريق النقابي لتحسين وتطوير أوضاعهم ورفع أصواتهم وتمثيلهم علي مختلف المستويات.

فى مائدة مستديرة نظمها بيت السناري الأثري بالقاهرة، التابع لمكتبة الإسكندرية، مساء الأحد ٦ مارس ٢٠١١، وحضرها نخبة من النقابيين، أكدوا خلالها أن الأجواء أصبحت مهيأة حاليا- أكثر من أي وقت مضى- لإقامة حياة نقابية سليمة، تعتمد على حرية العمل النقابي وتنظيمها بين أبناء النقابة الواحدة وأرباب العمل، داعيين إلى تنظيم مؤتمر موسع بمكتبة الإسكندرية يضم قيادات وأعضاء هذه النقابات لبحث خطة العمل النقابي خلال المرحلة المقبلة.

وطالب النقابيون في الندوة التي كانت بعنوان "مستقبل النقابات المهنية بعد ثورة ٢٥ يناير"، بسرعة التحرك لإصلاح الأوضاع النقابية التي أفسدها النظام السابق بتدخله الدائم في شؤونها، للدرجة التي حولها إلى نقابات دولة،



وليس إلى نقابات مهنية، وشدد النقابيون على ضرورة استثمار الشرعية الثورية في إصلاح أوضاع النقابات المهنية، والإسراع في إجراء انتخابات نقابية، بما يحقق الاستقلال المهني والحرية والديمقراطية لها.

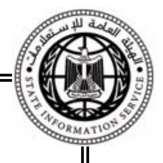
وأكد المشاركون في الندوة أن النظام الاستبدادي في مصر والذي كان يسيطر على النقابات لم يعد له وجود، بعد قيام الثورة الشعبية في ٢٥ يناير، لافتين إلى دور هذا النظام في إحكام سيطرته على النقابات المهنية، وممارسته ضدها أشكالا عدة من الاستبداد، وطالبوا بإعادة تشكيل النقابات المهنية بصورة جديدة، لتكون عبارة عن نقابات قومية تعبر عن مختلف التيارات، وأن تمارس دورها المهني بصورة طبيعية، بعدما كانت تعمل على الخلط بين أدائها النقابي والآخر السياسي، لتكون للسياسة مجالها في الأوساط الحزبية، في ظل ما سوف يثمر عنه المشهد السياسي من نشوء أحزاب سياسية جديدة بعد ثورة ٢٥ يناير.

وطالب معتز الحفناوي، عضو تجمع مهندسين ضد الحراسة، بالاستعانة بالتجارب النقابية الناجحة بالدول العربية مثل المغرب والجزائر، والأخرى العالمية، لتطبيق ما يصلح منها في العمل النقابي بمصر، محذرا النقابيين من خطورة فرض الرقابة الذاتية على ممارستهم للعمل النقابي.

أما المهندس مجدي عبد الحميد، عضو المهندسين الديمقراطيين وتجمع مهندسين تحت الحراسة، فقد حذر من خطورة تسييس العمل النقابي واستغلاله في العمل الحزبي، داعيا إلى إثارة الوعي النقابي بين النقابيين أنفسهم لتنمية العمل النقابي لديهم خاصة في المرحلة المقبلة، والعمل على تطويره، "بعدما أصبحنا أسرى لمفاهيم غير واضحة وقديمة"، ودلل على ذلك بأن مفهوم العمل النقابي يقوم على التفاوض الجماعي بين أصحاب المهنة وأرباب العمل، "إلا أن هذا الأمر افتقدته الجماعة المهنية بالكامل طوال السنوات الماضية، بتركيزها على الجانب الخدمي أكثر من العمل النقابي، على الرغم من أن ذلك هو الاستثناء، ما

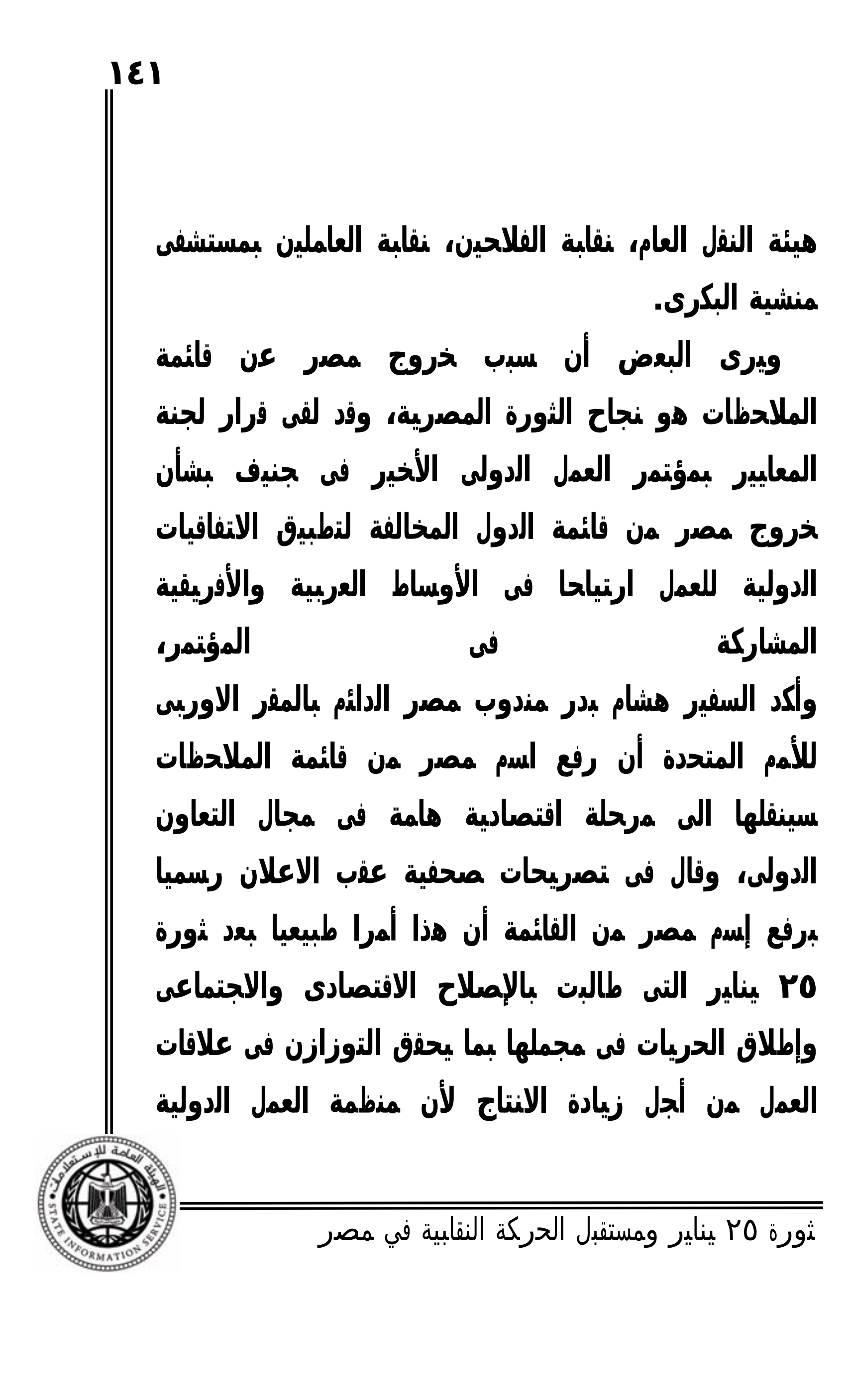
جعلها ترتبط بالدولة ارتباطا قويا، وتتأثر بها".

وقال "عبد الحميد" إنه في ظل الشرعية الثورية القائمة حاليا، فإنه لابد من الفصل بين سلطة الدولة والنقابات المهنية ذاتها، وكسر تأثير السلطة التنفيذية على عمل النقابات وطرح مفاهيم جديدة.




## رابعا :إطلاق الحريات النقابية
## ورفع إسم مصر من القائمة السوداء

فى أعقاب ثورة ٢٥ يناير، وكأثر إيجابى ملموس للثورة، أعلن السيد الدكتور/ أحمد حسن البرعى وزير القوى العاملة والهجرة فى ٩ مارس ٢٠١١ عن إطلاق الحريات النقابية فى مصر، تصحيحا لبعض المخالفات التى كانت تتعارض مع إلتزامات مصر الدولية، وخاصة إتفاقية الحريات النقابية التى وقعت عليها مصر منذ أكثر من ٦٠ عاما( انظر نص البيان في الوثائق) ، وقد تواكب مع إعلان السيد الوزير عن إطلاق الحريات النقابية، رفع إسم مصر من القائمة السوداء لأسوأ الدول انتهاكا لحقوق العمل، وقيام عدد من النقابات المستقلة بإيداع أوراقها لدى وزارة القوى العاملة، لإتخاذ ما يلزم فى إطار تشكيل لوائحها، ومنها: النقابة العامة للعاملين بالضرائب، النقابة العامة للعلوم الصحية، النقابة العامة لأصحاب المعاشات، نقابة



هيئة النقل العام، نقابة الفلاحين، نقابة العاملين بمستشفى منشية البكرى.

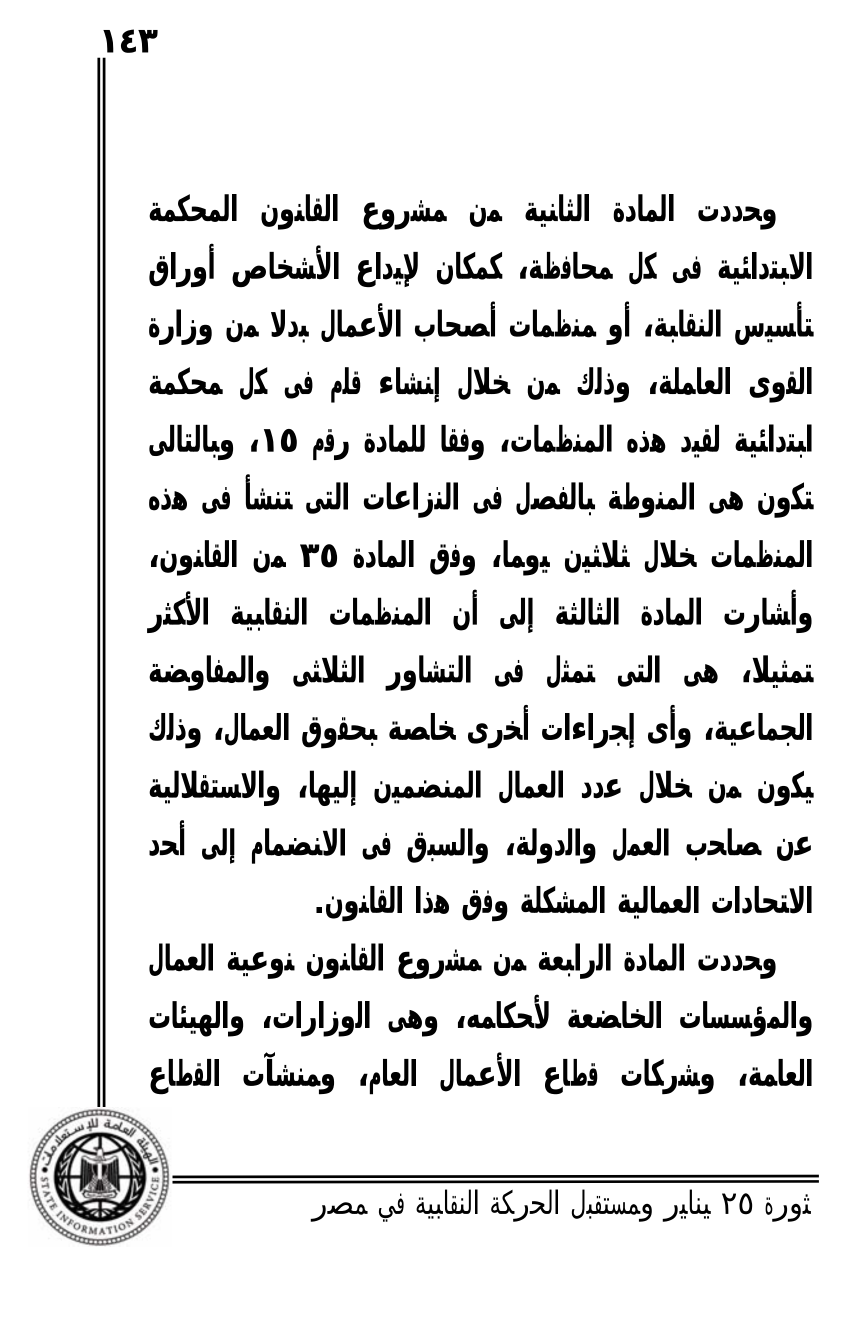
ويرى البعض أن سبب خروج مصر عن قائمة الملاحظات هو نجاح الثورة المصرية، وقد لقى قرار لجنة المعايير بمؤتمر العمل الدولى الأخير فى جنيف بشأن خروج مصر من قائمة الدول المخالفة لتطبيق الاتفاقيات الدولية للعمل ارتياحا فى الأوساط العربية والأفريقية المشاركة فى المؤتمر،

وأكد السفير هشام بدر مندوب مصر الدائم بالمقر الاوربى للأمم المتحدة أن رفع اسم مصر من قائمة الملاحظات سينقلها الى مرحلة اقتصادية هامة فى مجال التعاون الدولى، وقال فى تصريحات صحفية عقب الاعلان رسميا برفع إسم مصر من القائمة أن هذا أمرا طبيعيا بعد ثورة ٢٥ يناير التى طالبت بالإصلاح الاقتصادى والاجتماعى وإطلاق الحريات فى مجملها بما يحقق التوزازن فى علاقات العمل من أجل زيادة الانتاج لأن منظمة العمل الدولية



وضعت مصر فى القائمة بسبب عدم تنفيذ الاتفاقيات الخاصة بالحقوق فى العمل والحريات النقابية.

على جانب آخر وفي نفس سياق اجواء مابعد الثورة، أعد الدكتور أحمد البرعى وزير القوى العاملة والهجرة، مشروع قانون بشأن تنظيم عمل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال معا فى قانون واحد، بدلا من القوانين رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، المنظم لعمل النقابات العمالية، و١٨٩ لسنة ١٩٥١ لعمل الغرف التجارية و٢١ لسنة ١٩٥٨ لتنظيم عمل اتحاد الصناعات، ويتكون مشروع القانون الذى جاء تحت مسمى "الحريات النقابية"، من ٤١ مادة، تحدد عمل هذه المنظمات، وتتفق مع قرار إطلاق الحريات النقابية الذى اتخذه الوزير، عقب توليه الوزارة بأيام، حيث أشارت المادة السادسة من النص التمهيدى إلى استمرار منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية القائمة فى ممارسة نشاطها، لحين توفيق أوضاعها وفق هذا القانون خلال ستة أشهر من إصداره.



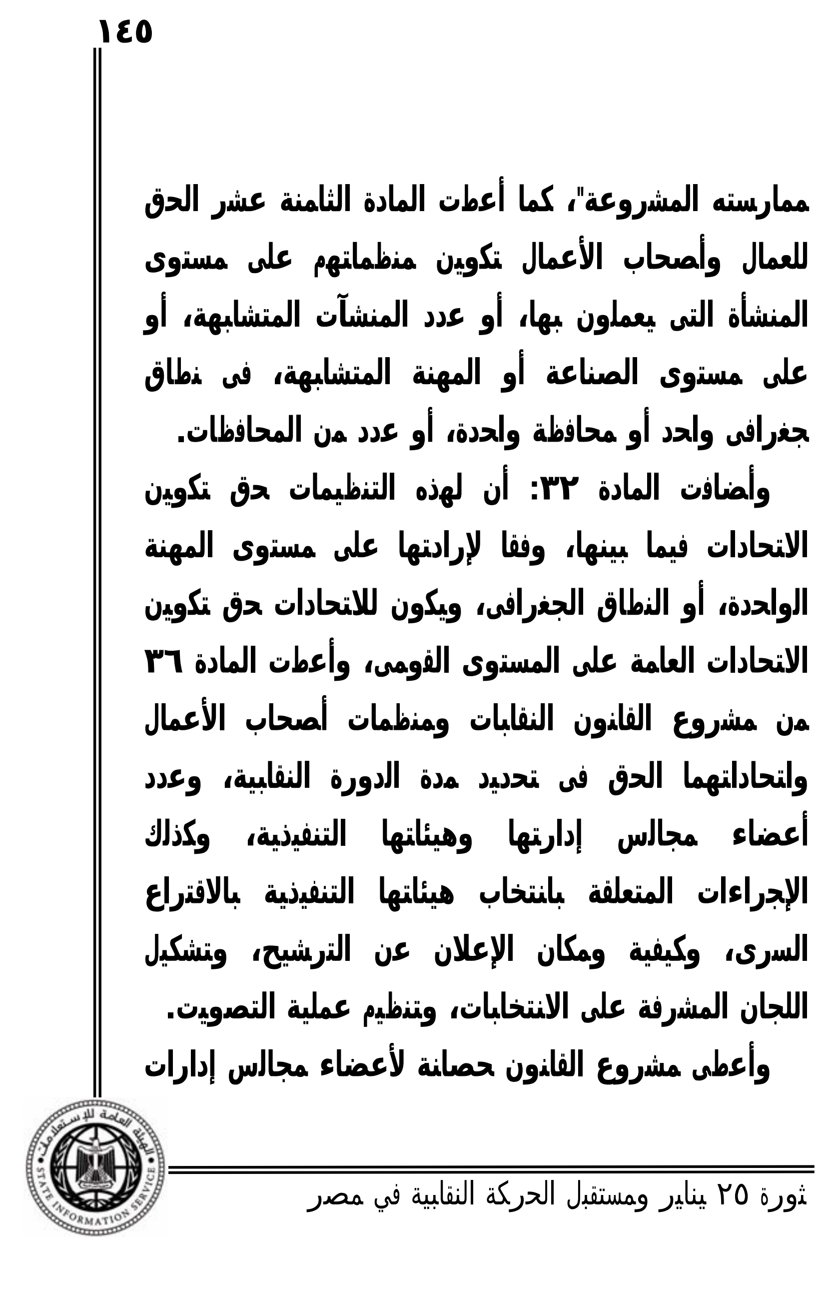
وحددت المادة الثانية من مشروع القانون المحكمة الابتدائية فى كل محافظة، كمكان لإيداع الأشخاص أوراق تأسيس النقابة، أو منظمات أصحاب الأعمال بدلا من وزارة القوى العاملة، وذلك من خلال إنشاء قلم فى كل محكمة ابتدائية لقيد هذه المنظمات، وفقا للمادة رقم ١٥، وبالتالى تكون هى المنوطة بالفصل فى النزاعات التى تنشأ فى هذه المنظمات خلال ثلاثين يوما، وفق المادة ٣٥ من القانون، وأشارت المادة الثالثة إلى أن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، هى التى تمثل فى التشاور الثلاثى والمفاوضة الجماعية، وأى إجراءات أخرى خاصة بحقوق العمال، وذلك يكون من خلال عدد العمال المنضمين إليها، والاستقلالية عن صاحب العمل والدولة، والسبق فى الانضمام إلى أحد الاتحادات العمالية المشكلة وفق هذا القانون.

وحددت المادة الرابعة من مشروع القانون نوعية العمال والمؤسسات الخاضعة لأحكامه، وهى الوزارات، والهيئات العامة، وشركات قطاع الأعمال العام، ومنشآت القطاع



الخاص، والقطاع التعاونى، والقطاع الاستثمارى، وعمال الزراعة المؤقتين، والموسميين، وعمال الخدمات المنزلية، والعاملين لحسابهم، وأصحاب المهن الحرة، وأصحاب المعاشات، والعمال المؤقتين.

وتعتبر المادة العاشرة من مشروع القانون هى الأساس الذى من أجله تم صياغة هذا المشروع، والتى تنص على أن "للعمال وأصحاب الأعمال دون تمييز الحق دون إذن" فى تكوين منظمات يختارونها، وكذلك حق الانضمام إليها بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات"، حيث أطلق حرية تكوين المنظمات بما يضمن التعددية، وتأتى المادة الثانية عشر مكملة لمبدأ التعددية والحريات فى هذه المنظمات، ودون التدخل من جانب الحكومة، حيث نصت على "لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق فى وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفى انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفى تنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها، وتمتنع السلطات العامة عن أى تدخل من شأنه أن ينفى هذا الحق أو يعوق



ممارسته المشروعة"، كما أعطت المادة الثامنة عشر الحق للعمال وأصحاب الأعمال تكوين منظماتهم على مستوى المنشأة التى يعملون بها، أو عدد المنشآت المتشابهة، أو على مستوى الصناعة أو المهنة المتشابهة، فى نطاق جغرافى واحد أو محافظة واحدة، أو عدد من المحافظات.

وأضافت المادة ٣٢: أن لهذه التنظيمات حق تكوين الاتحادات فيما بينها، وفقا لإرادتها على مستوى المهنة الواحدة، أو النطاق الجغرافى، ويكون للاتحادات حق تكوين الاتحادات العامة على المستوى القومى، وأعطت المادة ٣٦ من مشروع القانون النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال واتحاداتهما الحق فى تحديد مدة الدورة النقابية، وعدد أعضاء مجالس إدارتها وهيئاتها التنفيذية، وكذلك الإجراءات المتعلقة بانتخاب هيئاتها التنفيذية بالاقتراع السرى، وكيفية ومكان الإعلان عن الترشيح، وتشكيل اللجان المشرفة على الانتخابات، وتنظيم عملية التصويت.

وأعطى مشروع القانون حصانة لأعضاء مجالس إدارات



هذه التنظيمات، أو من يقوم بالأعمال التحضيرية لإنشاء النقابة، حيث أقر بعدم توقيع عقوبة الفصل من العمل، أو وقفه عن العمل احتياطيا إلا بناء على حكم صادر من السلطة القضائية المختصة، أو نقله إلى فرع آخر، أو موقع عمل آخر لأكثر من أسبوعين بغير موافقته الكتابية.

وبالطبع فقد أثار مشروع القانون المطروح الكثير من الآراء المؤيدة والمعارضة، ومن المنتظر أن يتم بلورته ليتسنى إعداده في صورته النهائية للعرض علي المجلس الأعلى للقوات المسلحة، أو البرلمان في أقرب وقت لإقراره واعتماده.

# الوثائق





## أولا: بيان إطلاق الحريات النقابية فى مصر

في ١٧ مارس ٢٠١١ أصدر السيد وزير القوى العاملة والهجرة الدكتور/ أحمد حسن البرعى بياناً أوضح فيه توجهات وزارة القوى العاملة والهجرة حول الحريات النقابية، وخطة عمل الوزارة فى شأن الحريات النقابية خلال الفترة القادمة، وفيما يلي نص البيان :

" انطلاقاً من الدور الاستراتيجى والتاريخى الذى تلعبه مصر على الساحة الدولية، كانت مصر من أُولى الدول التى انضمت إلى منظمة العمل الدولية عند تأسيسها عام ١٩١٩؛ ثم إلى منظمة الأمم المتحدة عند تأسيسها عام ١٩٤٦.

وإيماناً منها بما نادى به الإعلان العالمى لحقوق الإنسان الصادر عن منظمة الأمم المتحدة عام ١٩٤٨، فى أعقاب الحربين العالميتين الضاريتين الأولى والثانية، من أن "حقوق الإنسان هى حقوقاً ممنوحة من الله"، بادرت مصر





بالتصديق على هذا الإعلان، مقرة بما فيه، وملتزمة بـما نص عليه من حقوق ثابتة لكافة البشر، دون تمييز أو تمييز .

كذلك كانت مصر دائماً عضواً نشطاً وعنصراً فاعلاً في مناقشة وإقرار وتشجيع وتصديق وتنفيذ عدد كبير من الاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية التى تهدف إلى حماية ورعاية كافة فئات البشر، وعلى رأسها تلك التى ترمى إلى حماية ورعاية العاملين وتمكينهم من الحصول على حقوقهم المشروعة والحفاظ عليها وكفالة ممارستها .

- ففى عام ١٩٤٨، صادقت مصر على الإتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- وفى عام ١٩٤٩، صادقت مصر على الإتفاقية رقم ٩٨ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- وفى عام ١٩٨١، صادقت مصر على العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- وفى عام ١٩٩٨، إلتزمت مصر – بوصفها عضواً

فى منظمتى الأمم المتحدة والعمل الدولية – بـإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، الذى وضـع الأسس لمعايير العمل الدولية.

وعلى الصعيد الداخلى :

- جاء الدستور المصرى عام ١٩٧١، متضمناً الـمـادة رقـم ( ٥٦ ) التى كفلت الحق فى إنشاء النـقـابـات العمالية على أسس من الحرية والديمقراطية ؛

وعليـــــــــه

فبمصادقة مصر على هذه الاتفاقيات ، وتلك الـعـهـود والإعلانات الدولية .

إلى جانب إقرارها للمبادئ التى أرستها لجنة الحريـات النقابية.

وبموجب أحكام الدستور المصرى.

وتفعيلاً لالتزاماتها الدولية :

أصبحت مصر – على المستويين الوطنى والعالمـى – ملتزمة بمبدأ " الحرية النقابية " .



فإن صح هذا القول على مصر، منذ تاريخ توقيعها الاتفاقيات والإعلانات المشار إليها.

فإن قيام ثورة ٢٥ يناير المجيدة قد أعطى هذا الالتزام أبعاداً جديدة.

فقد جاءت هذه الثورة معلنة ضرورة إطلاق واحترام الحقوق والحريات الفردية بشتى أشكالها وأنواعها .

ولما كانت وزارة القوى العاملة والهجرة، هى جهاز الدولة المنوط به حماية ورعاية العاملين المصريين فى الداخل والخارج، إلى جانب تمكينهم من الحصول على حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، وحسن ممارستها.

ومن منطلق قناعة الوزارة بمبادئ ثورة ٢٥ يناير، ورغبة منها فى وضع هذه المبادئ موضع التنفيذ ، تعلن وزارة القوى العاملة والهجرة خطة عملها فى شأن الحريات النقابية

من خلال إعلانها للمبادئ التالية :

١. الاعتراف الكامل والتام بحق العمال فى إنشاء وتكوين نقاباتهم والانضمام إلى النقابات التى يختارونها.

٢. الاستقلال التام لنقابات العمال فى شأن أمورها الداخلية

ووضع لوائحها والتصرف فى أموالها واختيار قياداتها.

٣. حق النقابات العمالية فى تكوين اتحادات فيما بينها والانضمام إلى الاتحادات الدولية .

٤. استقلال النقابات عن الجهة الإدارية (وزارة القوى العاملة والهجرة) التى ستقوم من الآن فصاعداً بتلقى أوراق النقابات (أى بإيداع النقابات أوراقها لدى وزارة القوى العاملة) وحصول النقابة على إيصال بالإيداع وعلى الإجراءات اللازمة كى تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية وتمارس عملها .(وإيداع الأوراق لدى وزارة القوى العاملة هو إجراء مؤقت حتى يتم تعديل قانون النقابات وتصبح جهة الإيداع هى المحكمة التى يقع فى دائرتها مقر النقابة) .

٥. تدرس الوزارة حالياً كيفية إجراء النقابات لانتخاباتها بكل حرية وبعيداً عن إشراف الوزارة، وسوف تتشاور الوزارة مع النقابات فى هذا الشأن .

٦. ستبلغ هذه الإجراءات إلى كافة مديريات القوى العاملة للعمل بها منذ صدور هذا الإعلان ".



## ثانيا: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

### الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨

### الباب الأول

### الحرية النقابية

**المادة (١)**

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

**المادة (٢)**

للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

**المادة (٣)**

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها

وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.

تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

**المادة** (٤)

لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

**المادة** (٥)

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلي منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

**المادة** (٦)

تنطبق أحكام المواد ٢، ٣، ٤، من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.





**المادة (٧)**

**لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد ٢، ٣، ٤، من هذه الاتفاقية.**

**المادة (٨)**

**علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.**

**لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.**

**المادة (٩)**

**تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.**

طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

**المادة (١٠)**

في هذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.





**ثالثا: قانون العمل المصري قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣**

**باسم الشعب**

**رئيس الجمهورية**

**قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه**

**(المادة الأولى)**

**يعمل بأحكام قانون العمل المرافق**

**(المادة الثانية)**

**تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لحكام القانون المرافق . وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه .**

**(المادة الثالثة)**

**ستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه**

اشتراكات التأمينات الاجتماعية ،وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

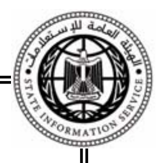
(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين و اللوائح و النظم و الاتفاقيات و القرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

(المادة الخامسة)

تؤول إلى وزارة القوى العاملة و الهجرة جميع المبالـغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويـكـون التصرف فها على الوجه الأتي : ثلثان يخصصان للصـرف في الأوجه وبالشروط و الأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القـوى العاملـة و الهجـرة عـلـى الأغـراض الاجتماعية وتحفيز العاملين و المشاركين في تطبيق هـذا القانون . ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالـيـة و الاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة و الهجرة





بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصـادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ،وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة و الهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يومـا من تاريخ العمل به

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يـلـغـى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ،كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق . وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانـون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين و الـقـرارات المعمول بها .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بـعـد تسعين يوما من اليوم التالى لتاريخ نشرة . يبصـم هـذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها .

**رابعا: نصوص القانون ١٠٠ لسنه ١٩٩٣**

و هو القانون الذي نجحت بمقتضاه حكومة الحزب الوطني في تقييد العمل النقابي بإدخال النقابات نفق الحراسات المظلم بحج' عدم اكتمال النصاب الذي حرصت الحكومه بعد دراساتها لنسب التصويت و أيام التصويت علي تنفيذ هذا القانون "العجيب ".

**قانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٩٣**

**بشأن ضمانات**

**ديمقراطية التنظيمات النقابية المهنية** .

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

**المادة الأولى** :

تسري أحكام هذا القانون على النقابات المهنية .

**المادة الثانية** :

يشترط لصحة انتخاب النقيب وأعضاء مجلس النقابة



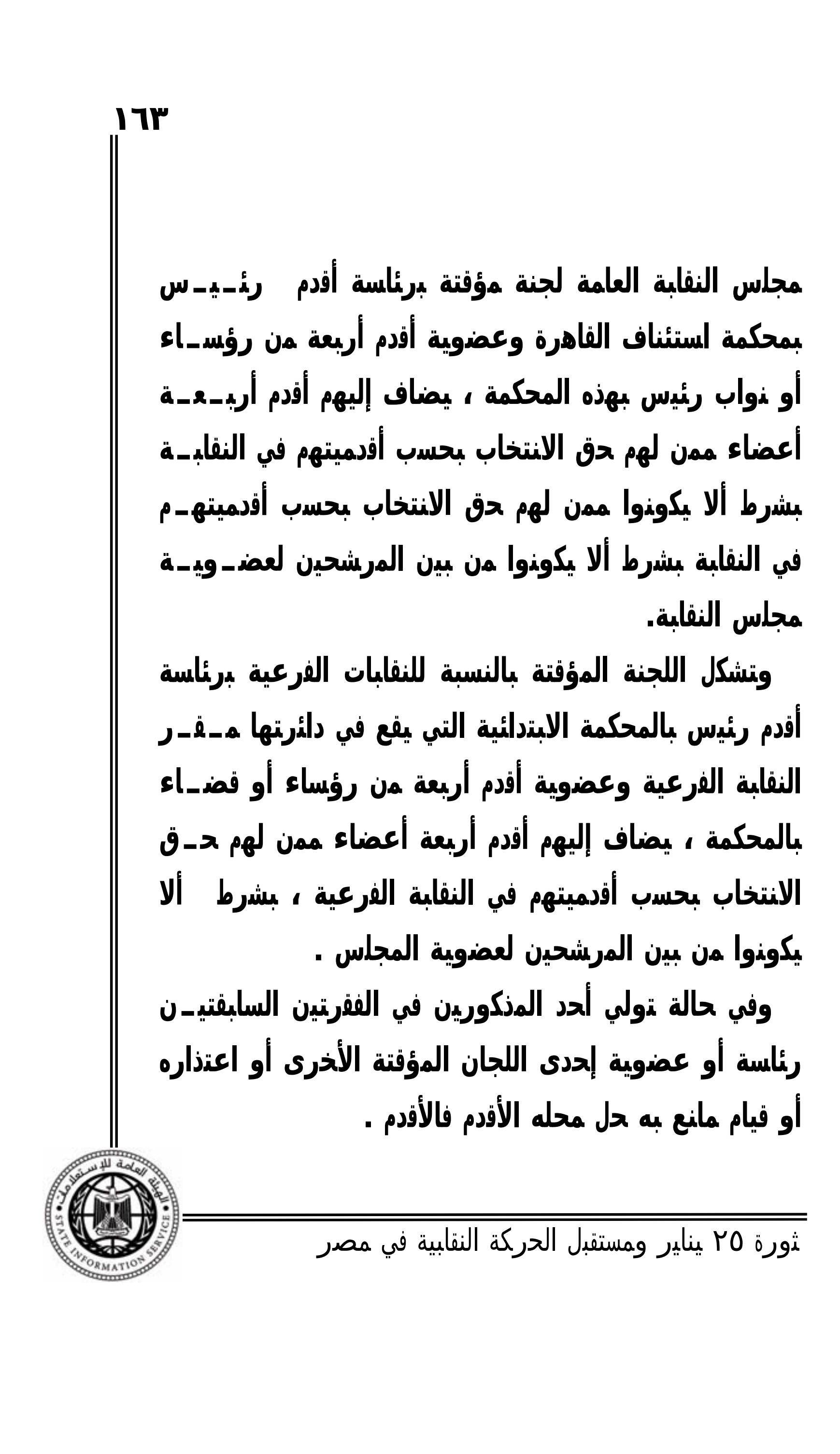
العامة أو الفرعية تصويت نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية المقيدة أسماؤهم في جداول النقابة ممن لهم حق الانتخاب على الأقل ، طبقاً لأحكام قانون كل نقابة .

فإذا لم يتوافر هذا النصاب حتى نهاية عملية الانتخاب ، يدعى أعضاء الجمعية العمومية إلى اجتماع ثان خلال أسبوعين ، ويكون الانتخاب في هذه المرة صحيحاً بتصويت ثلث عدد الأعضاء على الأقل ممن لهم حق الانتخاب .

فإذا لم يتوافر النصاب المنصوص عليه في الفقرة السابقة يستمر النقيب ومجلس النقابة في مباشرة اختصاصاتهما لمدة ثلاثة أشهر فقط ويدعى أعضاء الجمعية العمومية خلال هذه المدة لانتخاب النقيب أو مجلس النقابة بذات الطريقة ، ويكون الانتخاب صحيحاً باكتمال النصاب المنصوص عليه في الفقرة السابقة .

**المادة الثالثة** :

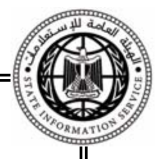
إذا لم يتم انتخاب النقيب وأعضاء المجلس وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة السابقة ، يتولى اختصاصات



مجلس النقابة العامة لجنة مؤقتة برئاسة أقدم رئيس بمحكمة استئناف القاهرة وعضوية أقدم أربعة من رؤساء أو نواب رئيس بهذه المحكمة ، يضاف إليهم أقدم أربعة أعضاء ممن لهم حق الانتخاب بحسب أقدميتهم في النقابة بشرط ألا يكونوا ممن لهم حق الانتخاب بحسب أقدميتهم في النقابة بشرط ألا يكونوا من بين المرشحين لعضوية مجلس النقابة.

وتشكل اللجنة المؤقتة بالنسبة للنقابات الفرعية برئاسة أقدم رئيس بالمحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها مقر النقابة الفرعية وعضوية أقدم أربعة من رؤساء أو قضاء بالمحكمة ، يضاف إليهم أقدم أربعة أعضاء ممن لهم حق الانتخاب بحسب أقدميتهم في النقابة الفرعية ، بشرط ألا يكونوا من بين المرشحين لعضوية المجلس .

وفي حالة تولي أحد المذكورين في الفقرتين السابقتين رئاسة أو عضوية إحدى اللجان المؤقتة الأخرى أو اعتذاره أو قيام مانع به حل محله الأقدم فالأقدم .



ويكون لهذه اللجنة المؤقتة جميع الاختصاصات المقررة لمجلس النقابة وتكون لرئيسها اختصاصات النقيب ، وتتولى اللجنة المؤقتة خلال ستة أشهر اتخاذ إجراءات الترشيح ، وانتخاب النقيب ومجلس النقابة وفق أحكام هذا القانون ، وتكرر الدعوة بذات الطريقة حتى يكتمل النصاب المطلوب .

**المادة الرابعة :**

إذا خلا منصب النقيب قبل انتهاء مدته في نقابة تختص جمعيتها العمومية بالانتخاب ، حل محله أقدم النواب أو الوكلاء بحسب الأحوال وتدعى الجمعية العمومية لانتخاب النقيب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ خلو مكانه .

فإذا لم يتوافر النصاب المنصوص عليه في المادة الثانية من هذا القانون تدعى الجمعية العمومية خلال ثلاثة أشهر لانتخاب النقيب وفق أحكام هذا القانون وتكرر الدعوة بذات الطريقة حتى يكتمل النصاب المطلوب .

**المادة الخامسة :**

يكون اجتماع أعضاء الجمعية لأغراض الانتخاب في غير لأيام الجمع والعطلات الرسمية ، ويعلن عن موعده في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار تصدران باللغة

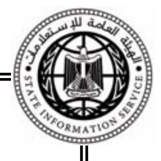
العربية .

**المادة السادسة :**

تجرى الانتخابات لجميع المستويات النقابية عن طريـق الانتخاب بالاقتراع المباشر السري ، ويشرف على الانتخاب بجميع مستوياته لجنة قضائية برئاسة رئيس المحـكـمـة الابتدائية التي يقع في دائرتها الانتخاب وعضويـة أقـدم أربعة من الرؤساء بالمحكمة ذاتها ، وإذا اعتذر أحدهم أو قام به مانع حل محله الأقدم فالأقدم ، وتحدد هذه اللجـنـة مقار الانتخابات وتشكل لجان الانتخاب برئاسة أحد أعضاء الهيئات القضائية ، وعدد من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ، ويصدر باختيار رئيس اللجنة قرار من وزير العدل ، بعـد موافقة المجلس القضائي المختص ، كما تتولى اللـجـنـة الفصل في كافة المسائل المتعلقة بعملية الانتخاب ، وتنتهي مهمة اللجنة بإعلان نتيجة الانتخاب ، ويعلن رئيس محكمة جنوب القاهرة الابتدائية النتيجة العامة للانتخاب وعدد مـا حصل عليه كل مرشح من أصوات .

وتخصص لجنة انتخاب فرعية لكل خمسمائة عضو على الأكثر ، ممن لهم حق الانتخاب على أن يراعى في ذلـك موطن العضو أو مقر عمله ، بقدر الإمكان .





وتحدد اللجان الفرعية قبل الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية ، ويعلن عن أماكنها في مقر النقابات العامة الفرعية وذلك بالاستعانة بالجهات الإدارية المعنية .

**المادة السابعة** :

يعتبر الانتخاب واجباً معنياً لا يجوز التخلف عنه، ويلتزم من يتخلف عن أداء هذا الواجب ، بغير عذر مقبول ، بسداد زيادة تعادل قيمة رسم الاشتراك السنوي عن السنة التالية لتاريخ الانتخاب ، وذلك عن كل مرة ، وتضاف هذه الزيادة إلى موارد النقابة .

ويكون لعضو النقابة المهنية حق الإدلاء بصوته في انتخاب النقيب وأعضاء مجالس النقابة ، متى سدد الاشتراكات المتأخرة قبل اليوم المحدد للانتخاب .

ويقيد بجدول المشتغلين عضو النقابة المقيد بجدول غير المشتغلين بمجرد إبداء رغبته كتابة إلى النقيب بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول متى توافرت فيه الشروط التي يتطلبها قانون النقابة للقيد في جدول المشتغلين ، وله الحق في الإدلاء بصوته في الانتخاب متى سدد الاشتراك في الموعد المشار إليه في الفقرة الثالثة من هذه المادة

**المادة الثامنة :**

يحظر على مجالس النقابات العامة والفرعية وسائر التنظيمات النقابية المهنية جمع أموال أو قبول هبات أو تبرعات لغير الأغراض التي تقوم عليها النقابة ، أو أن تمارس أي نشاط يخالف أهدافها التي أنشئت من أجلها ، ولا يجوز أن توجه مواردها لغير الأغراض التي قامت عليها النقابة .

ولكل عضو من أعضاء النقابة أن يطلب من محكمة القضاء الإداري وقف أي عمل أو إجراء يصدر بالمخالفة لحكم هذه المادة ، وتتبع في ذلك القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة .

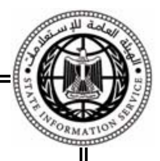
**المادة التاسعة :**

تلغى الأحكام المتعلقة بالانتخابات التكميلية في جميع القوانين السارية في شأن النقابات المهنية .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة ، تجرى الانتخابات التكميلية للتشكيلات القائمة للمجالس الحالية في تاريخ العمل بهذا القانون وفقاً لأحكامه .

فإذا لم يتوافر النصاب المنصوص عليه في المادة الثانية من هذا القانون يتولى الأعضاء الباقون اختصاصات





المجلس وتدعى الجمعية العمومية بـذات الإجـراءات المنصوص عليها في المادة المذكورة خلال ستة أشـهـر لانتخاب من يحل محل الأعضاء الذين انتهت عضويتهم ، وتكرر الدعوة بذات الطريقة حتى يكتمل النصاب أو تنتهـي مدة العضوية .

وتنتهي مدة من يفوز في الانتخابات التكميلية بانتـهـاء مدة من ينضم إليهم في سائر المستويات النقابية جميعها .

**المادة العاشرة** :

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

**المادة الحادية عشرة** :

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمـل بـه اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانـون مـن قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٥ شعبان سنـة ١٤١٣ هـ . " الموافق ١٧ فبراير سنة ١٩٩٣ م "

## خامسا: قانون النقابات العمالية المصري
## رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥

قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بشأن تعديل بعض أحـكـام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسـنـة ١٩٧٦

باسم الشعب

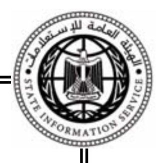
رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه:

### (المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد ١، ٢، ٤، ٦، ٨ (بـنـد "و" والفقرة الأخيرة) و١٣، ١٤، ١٧، ١٩، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨ "فقرة أولى" و٣٠، ٣١ "فقرة أولـى" و٣٦، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٥ "فقرة ثالثة" و٥٠، ٦٢، ٦٥، ٦٨ من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسـنـة ١٩٧٦، النصوص الآتية:





مادة ١- يقصد بالمصطلحات الآتية مدلولها المحدد قرين كل منها:

- الوزير المختص: وزير القوى العاملة والتشغيل.
- الجهة الإدارية: وزارة القوى العاملة والتشغيل ومديرياتها ومكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة اختصاصه مقر المنظمة النقابية.
- المنشأة: كل مشروع أو مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص، ويعتبر في حكم المنشأة الفرع الذي يقع في حيز المدينة التي بها المركز الرئيسي وكذلك المناطق في قطاع الخدمات، وتقوم النقابة العامة بتحديد فرع المنشأة الذي يتوافر فيه مقومات تشكيل اللجنة النقابية في حدود اللائحة التي تضعها النقابة العامة، ويتولى الاتحاد العام لنقابات العمال البت في أي خلاف ينشأ في هذا الشأن.
- المنظمة النقابية: أي من المنظمات النقابية المشكلة بالتطبيق لأحكام هذا القانون.

- تشكيلات المنظمات النقابية: الجمعيات العمومية ومجالس الإدارة وهيئات مكاتب المنظمات النقابية.
- التمثيل النسبي النوعي: تمثيل المهن والصناعات المختلفة التي يشملها التصنيف النقابي.
- التمثيل النسبي الجغرافي: تمثيل العاملين بالمحافظات المختلفة من الجمهورية.

مادة ٢- تسري أحكام هذا القانون على:

١. العاملين المدنيين في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة.
٢. العاملين بشركات القطاع العام.
٣. العاملين بشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالأنشطة الاقتصادية التي يتم إنشاؤها بقانون.
٤. العاملين بالقطاع الخاص.
٥. العاملين بالقطاع التعاوني.
٦. العاملين بالقطاع الاستثماري والقطاع المشترك.

٧. عمال الزراعة.

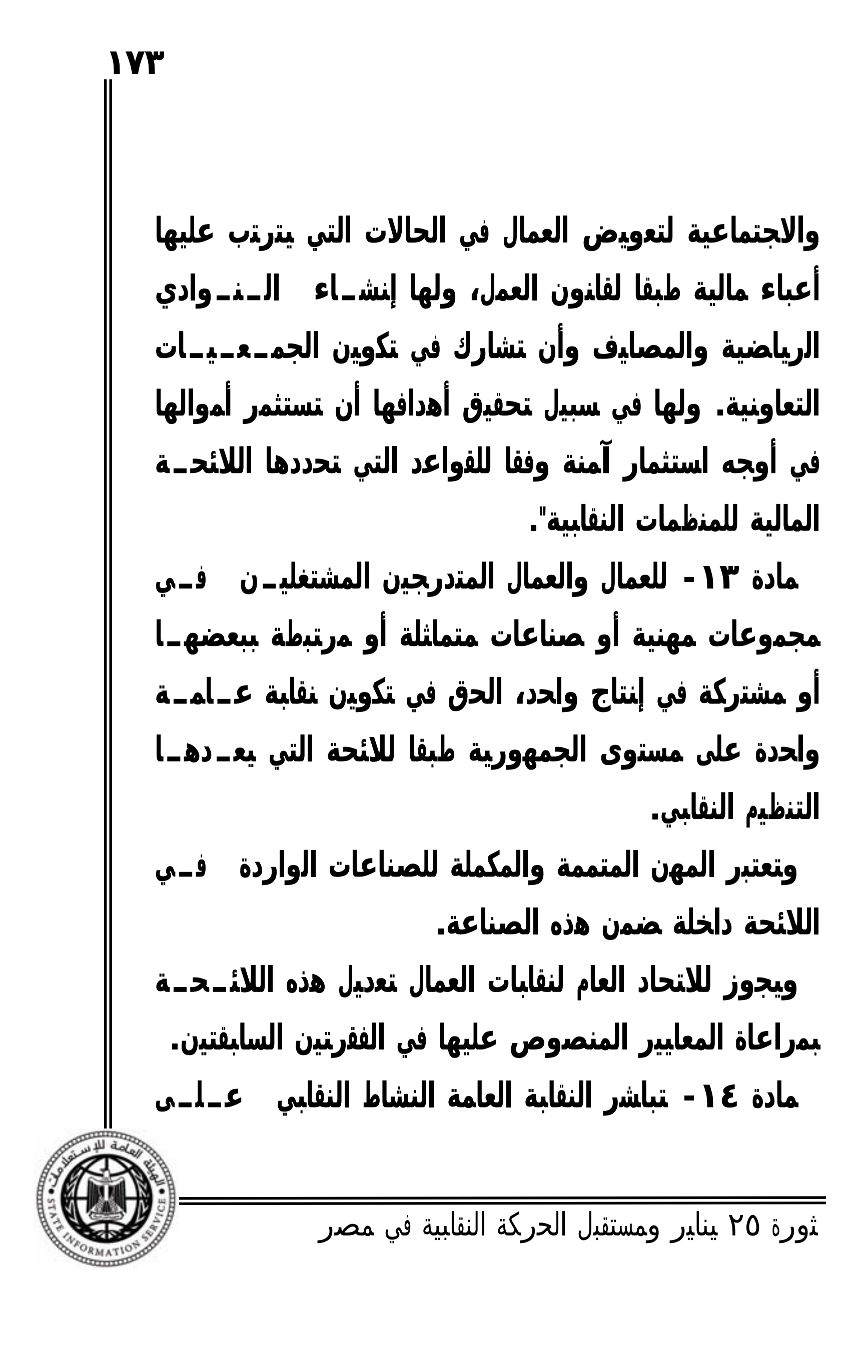
٨. عمال الخدمات المنزلية.

مادة ٤- تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التشكيل المنصوص عليها في المادة ٦٣ من هذا القانون بالجهة الإدارية المختصة، النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال. وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها.

مادة ٦- لا تسري أحكام القوانين الخاصة بالاجتماعات العامة على اجتماعات أعضاء المنظمات النقابية للبحث فيما يدخل في اختصاصها طبقا لأحكام هذا القانون، وذلك إذا عقد الاجتماع بمقر التنظيم النقابي أو إحدى مؤسساتها.

مادة ٨ (و) المشاركة في المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية في هذه المجالات.

(فقرة أخيرة):"ويجوز للمنظمة النقابية أن تنشئ صناديق إدخار أو زمالة أو صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية



والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها أعباء مالية طبقا لقانون العمل، ولها إنشاء النوادي الرياضية والمصايف وأن تشارك في تكوين الجمعيات التعاونية. ولها في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها في أوجه استثمار آمنة وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية".

مادة ١٣- للعمال والعمال المتدرجين المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد، الحق في تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقا للائحة التي يعدها التنظيم النقابي.

وتعتبر المهن المتممة والمكملة للصناعات الواردة في اللائحة داخلة ضمن هذه الصناعة.

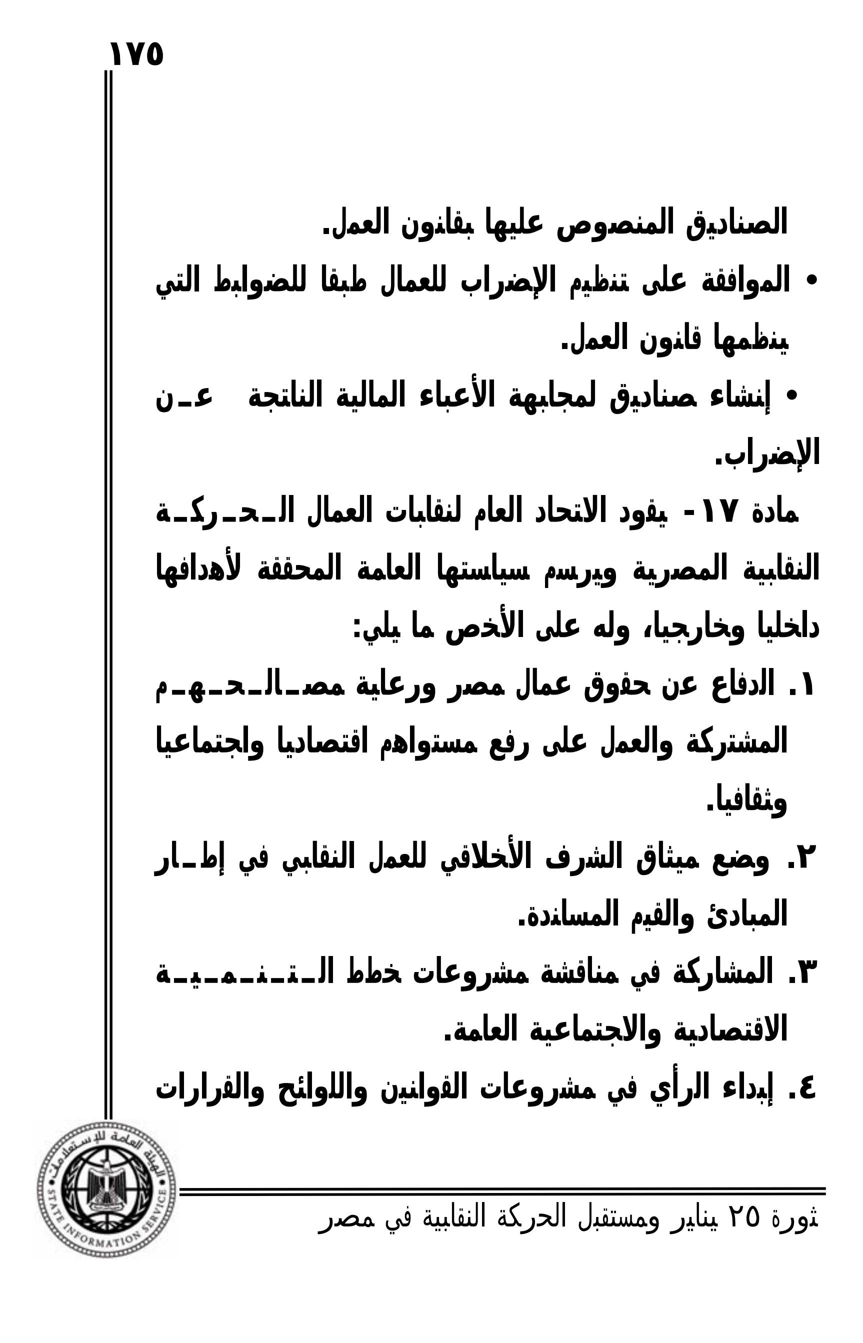
ويجوز للاتحاد العام لنقابات العمال تعديل هذه اللائحة بمراعاة المعايير المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين.

مادة ١٤- تباشر النقابة العامة النشاط النقابي على



مستوى المهن أو الصناعات التي تضمها، وتتولى النقابـة العامة على الأخص ما يلي:

- الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم.
- العمل على تحسين شروط وظروف العمل.
- العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي.
- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التـدريـب المهني.
- الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية.
- المشاركة مع اللجان النقابية في إجراء المـفـاوضـة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة.
- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المـهـنـة أو الصناعة.
- الموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللـجـان النقابية أموالها وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية، وكذلك الموافقة على مشـروعـات

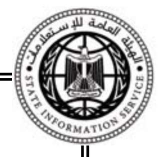


الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل.

- الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقا للضوابط التي ينظمها قانون العمل.
- إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.

مادة ١٧- يقود الاتحاد العام لنقابات العمال الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة المحققة لأهدافها داخليا وخارجيا، وله على الأخص ما يلي:

١. الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.
٢. وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادئ والقيم المساندة.
٣. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة.
٤. إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات

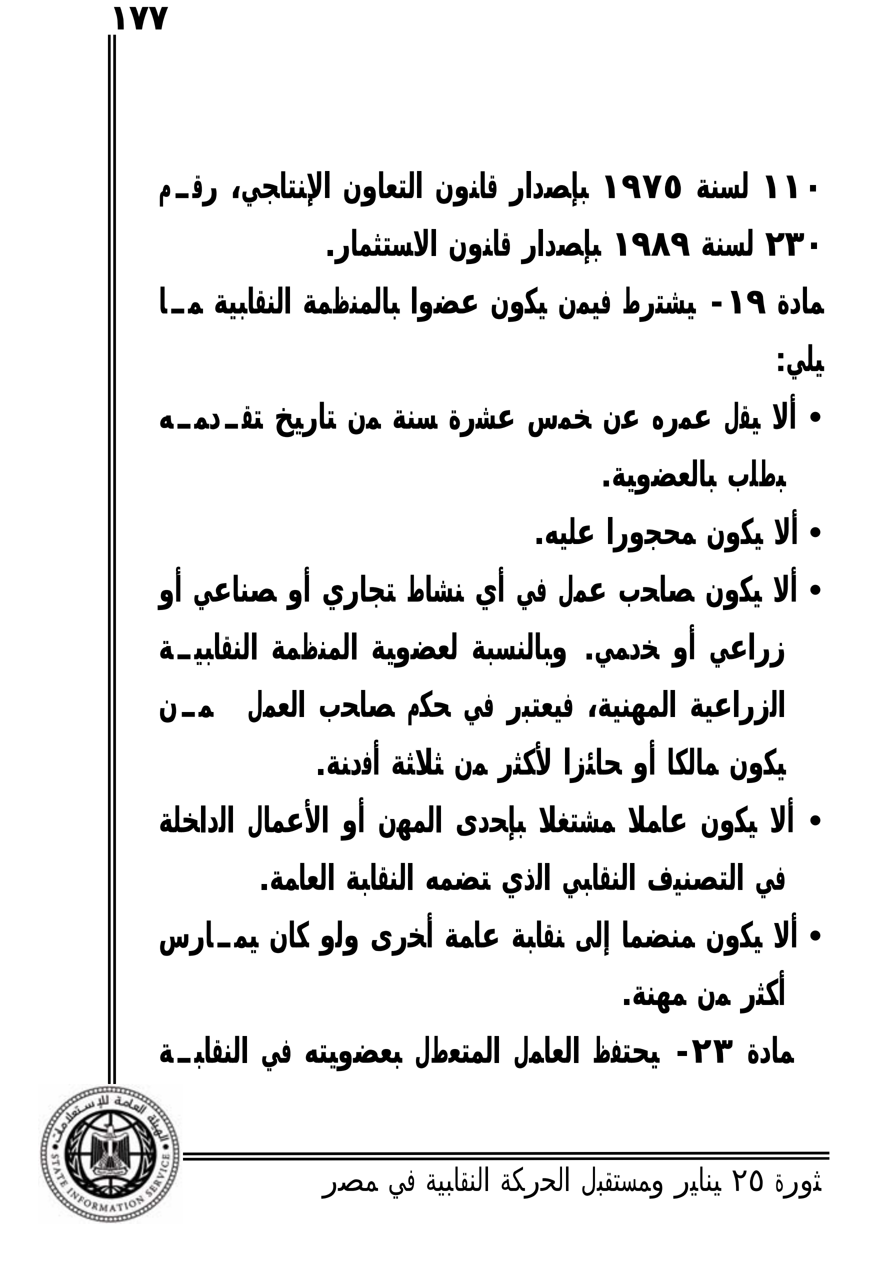


المتعلقة بتنظيم شؤون العمل والعمال.

٥. التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها.

٦. إنشاء إدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والائتمانية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية، وتكون هذه المؤسسات الشخصية المعنوية، ويصدر في هذه الحالة قرار من الوزير المختص بالإنشاء ووضع النظام الأساسي واللوائح لهذه المؤسسات بناء على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، ويجب أن يتضمن النظام الأساسي على الأخص ما يلي:

نظام تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالي، كما يتضمن النظام الإعفاءات والمميزات المالية التي تتمتع بها المنشآت الخاضعة لأحكام القوانين رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة، رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الاستهلاكي، رقم



١١٠ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الإنتاجي، رقـم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بإصدار قانون الاستثمار.

مادة ١٩- يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية مـا يلي:

- ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة من تاريخ تقـدمـه بطلب بالعضوية.
- ألا يكون محجورا عليه.
- ألا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي. وبالنسبة لعضوية المنظمة النقابيـة الزراعية المهنية، فيعتبر في حكم صاحب العمل مـن يكون مالكا أو حائزا لأكثر من ثلاثة أفدنة.
- ألا يكون عاملا مشتغلا بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة.
- ألا يكون منضما إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمـارس أكثر من مهنة.

مادة ٢٣- يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابـة



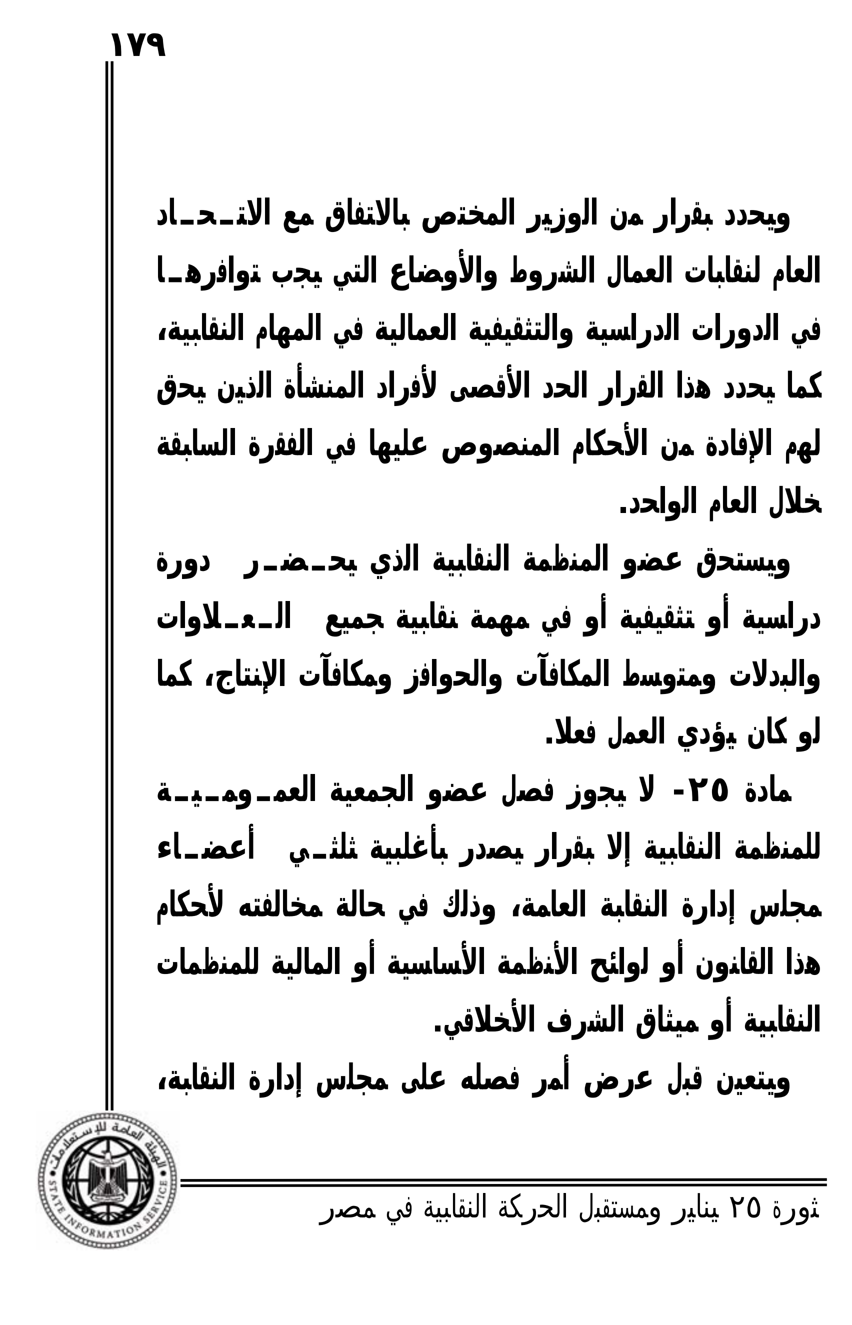
العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل في عضوية النقابة، ويعفى في هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال مدة تعطله.

ويجوز للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية، الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة.

ويجوز لمن أحيل إلى المعاش لبلوغ السن القانونية والتحق بعمل داخل التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة دون فاصل زمني، الحق في الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية.

وفي جميع الأحوال يستكمل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية مدة الدورة التي انتخب فيها.

مادة ٢٤- تعتبر مدة الدورات الدراسية والتثقيفية التي تعدها النقابة العامة لأعضائها إجازة دراسية بأجر كامل، كما تعتبر مدة المهام النقابية لهم سواء في الداخل أو الخارج أجازة خاصة بأجر كامل.



ويحدد بقرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال الشروط والأوضاع التي يجب توافرها في الدورات الدراسية والتثقيفية العمالية في المهام النقابية، كما يحدد هذا القرار الحد الأقصى لأفراد المنشأة الذين يحق لهم الإفادة من الأحكام المنصوص عليها في الفقرة السابقة خلال العام الواحد.

ويستحق عضو المنظمة النقابية الذي يحضر دورة دراسية أو تثقيفية أو في مهمة نقابية جميع العلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الإنتاج، كما لو كان يؤدي العمل فعلا.

مادة ٢٥- لا يجوز فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية إلا بقرار يصدر بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة، وذلك في حالة مخالفته لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي.

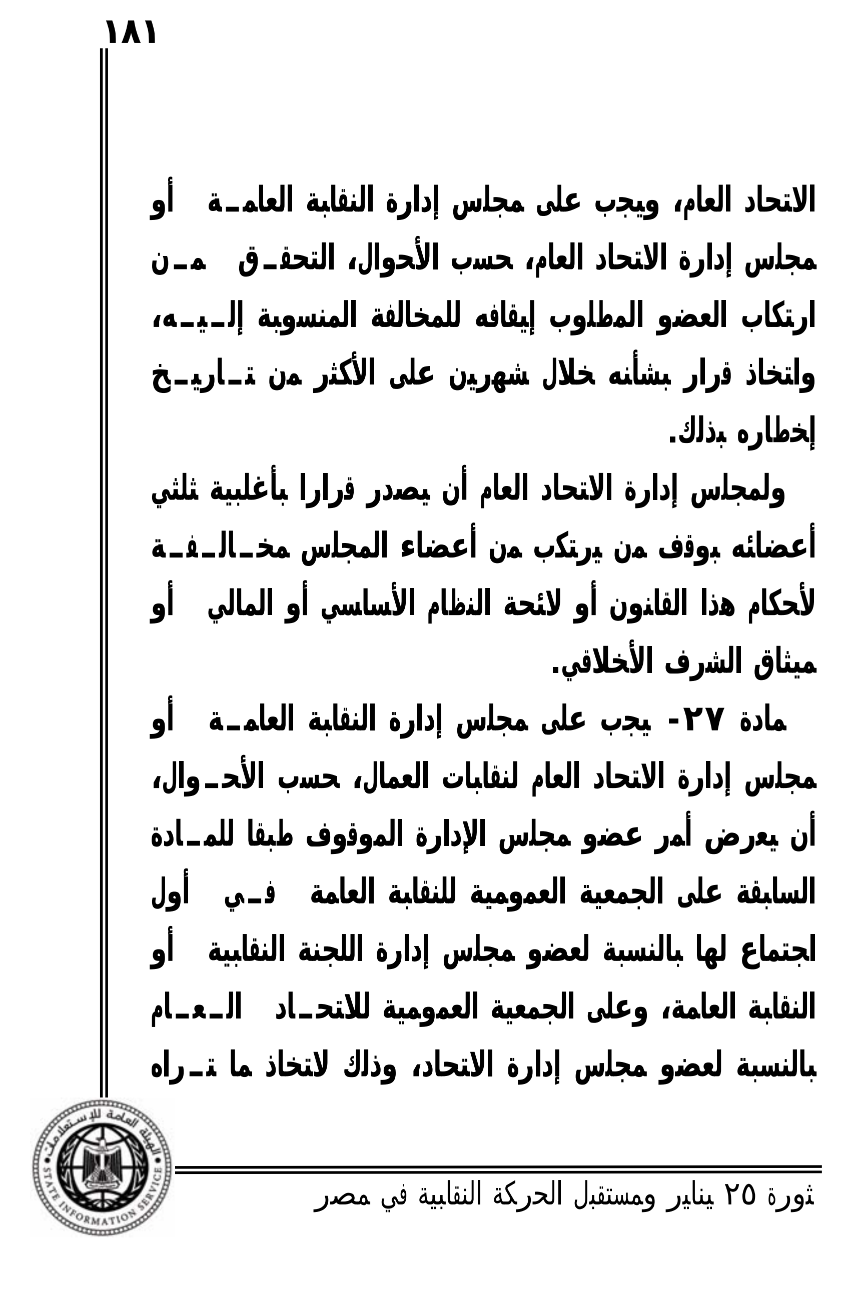
ويتعين قبل عرض أمر فصله على مجلس إدارة النقابة،



إخطاره كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتـاب موصى عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاد لسماع أقوالـه وتحقيق دفاعه بعد أسبوعين على الأقل من تاريخ تسجيـل الكتاب، فإذا تغيب العضو عن الحضور دون عذر مقبول أو امتنع عن الإدلاء بأقواله جاز الاستمرار في تحقيق واتخاذ إجراءات الفصل.

مادة ٢٦- لمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسـه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يصـدر قرارا بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة بوقـف عضـو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه النقابي، إذا ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي.

ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام وقف عضو مجلس إدارة النقابة العامة الـذي يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في الفقـرة السابقة، ويصدر القرار بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة



الاتحاد العام، ويجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام، حسب الأحوال، التحقق من ارتكاب العضو المطلوب إيقافه للمخالفة المنسوبة إليه، واتخاذ قرار بشأنه خلال شهرين على الأكثر من تاريخ إخطاره بذلك.

ولمجلس إدارة الاتحاد العام أن يصدر قرارا بأغلبية ثلثي أعضائه بوقف من يرتكب من أعضاء المجلس مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي.

مادة **٢٧-** يجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال، حسب الأحوال، أن يعرض أمر عضو مجلس الإدارة الموقوف طبقا للمادة السابقة على الجمعية العمومية للنقابة العامة في أول اجتماع لها بالنسبة لعضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة، وعلى الجمعية العمومية للاتحاد العام بالنسبة لعضو مجلس إدارة الاتحاد، وذلك لاتخاذ ما تراه

مناسبا في شأنه سواء بسحب الثقة منه أو فصله.

مادة ٢٨ (فقرة أولى)- يجب إخطار العضو بـالـقـرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابـيـة وأسبابه، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال خمـسـة عشر يوما من تاريخ صدوره.

مادة ٣٠- الجمعية العمومية للنقابة العامة أو الاتحـاد العام، حسب الأحوال، هي السلطة العليا التـي تـرسـم سياستها وتشرف على كافة شؤونها طبقا للقواعد والأحكام التي يحددها النظام الأساسي لكل منها بما يلي:

١. اعتماد لائحة النظام الأساسي وميثاق الشرف الأخلاقي.
٢. اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.
٣. اعتماد الموازنة والحساب الختامي.
٤. إصدار قرارات بشأن أعضاء مجالس الإدارة الموقوفين عن مباشرة النشاط النقابي طبقا لنص المادة (٢٦) من هذا القانون أو بسحب الثقة أو الفصل طبقا لـنـص المادة (٢٧) من هذا القانون من كل أو بعض أعضاء

مجالس إدارة المنظمات النقابية.

ويجب أن تعقد الجمعية العمومية للنقابة العامة والجمعية العمومية للاتحاد العام، حسب الأحوال، اجتماعا عاديا مرة واحدة على الأقل في السنة.

ويجوز أن تعقد الجمعية العمومية لأسباب طارئة بـنـاء على طلب رئيس مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتـحـاد العام، حسب الأحوال، أو ثلثي أعضاء المجلس المذكور أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية.

مادة ٣١ (فقرة أولى)- تتكون الجمعية العمومية للجنـة النقابية من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم بهـا سنة على الأقل والمسددين اشتراكاتهم بانتظام حتى تاريـخ انعقاد الجمعية العمومية.

مادة ٣٦- يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجـلـس إدارة منظمة نقابية ما يلي:

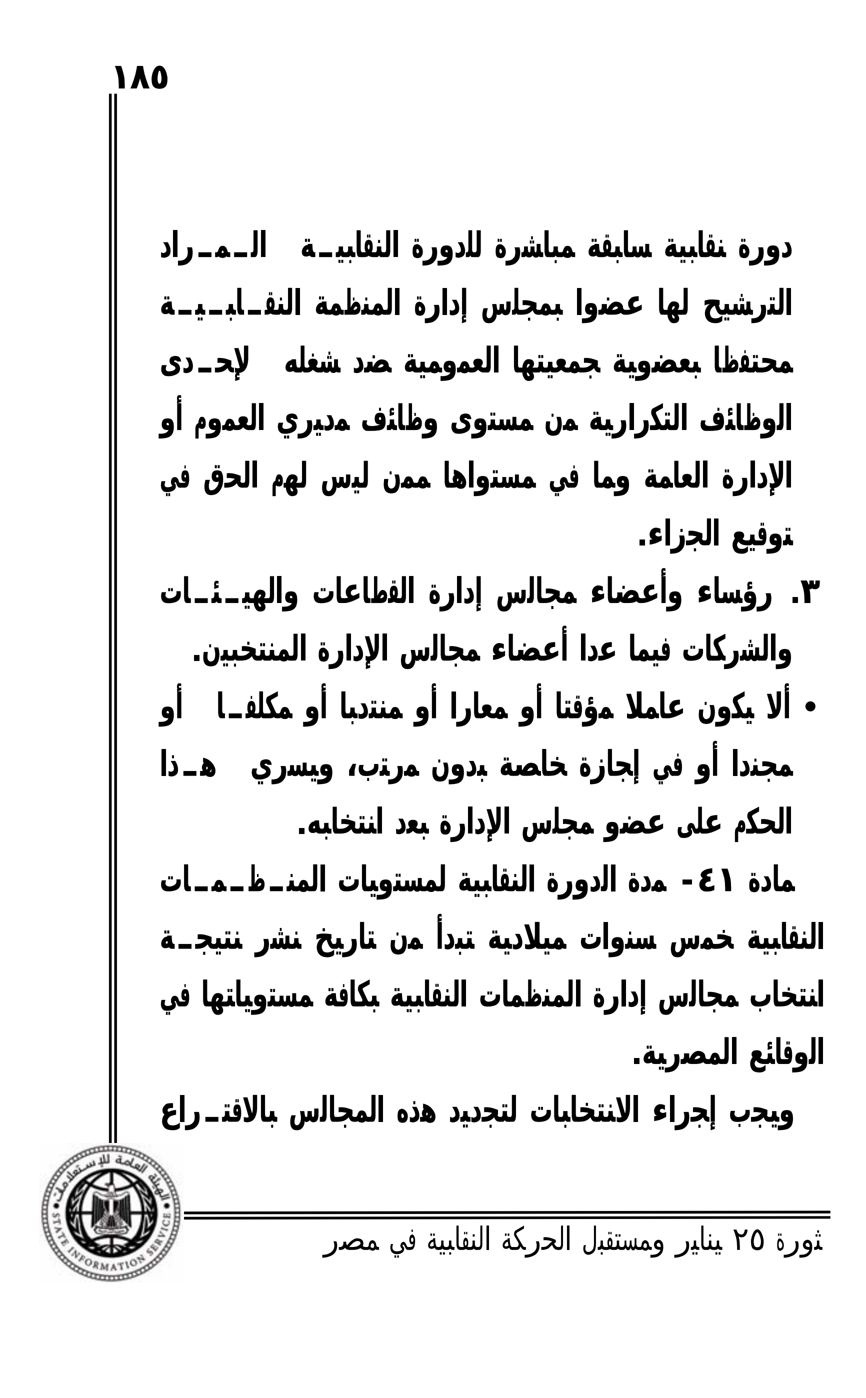
- أن يكون بالغا سن الرشد كامل الأهلية.
- أن يجيد القراءة والكتابة.



- انقضاء سنة على عضويته بالنقابة.
- أن يكون عضوا بالجمعية العمومية للجنة النقابية إذا كان الترشيح لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية، فإذا كان الترشيح للمنظمة النقابية الأعلى يشترط أن يكون قـد أمضى دورة نقابية سابقة عضوا بمجلس إدارة المنظمة النقابية الأدنى.
- ألا يكون من بين الفئات الآتية:

١. العاملين المختصين أو المفوضين في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص، وذلـك خلال فترة مباشرتهم هذه السلطات.

٢. العاملين الشاغلين لإحدى الوظائف القيادية في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامـة والبيئات الاقتصادية والأجهزة الحكومية التـي لـهـا موازنات خاصة وشركات القطاع العام وشركات الأعمال العامة والعاملين بالقطاع الاستثماري والمشترك والقطاع التعاوني وعمال الزراعة. ويظل العضو الذي أمضـى



دورة نقابية سابقة مباشرة للدورة النقابية المراد الترشيح لها عضوا بمجالس إدارة المنظمة النقابية محتفظا بعضوية جمعيتها العمومية ضد شغله لإحدى الوظائف التكرارية من مستوى وظائف مديري العموم أو الإدارة العامة وما في مستواها ممن ليس لهم الحق في توقيع الجزاء.

٣. رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين.

- ألا يكون عاملا مؤقتا أو معارا أو منتدبا أو مكلفا أو مجندا أو في إجازة خاصة بدون مرتب، ويسري هذا الحكم على عضو مجلس الإدارة بعد انتخابه.

مادة ٤١- مدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية خمس سنوات ميلادية تبدأ من تاريخ نشر نتيجة انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها في الوقائع المصرية.

ويجب إجراء الانتخابات لتجديد هذه المجالس بالاقتراع



السري المباشر خلال الستين يوما الأخيرة من الدورة النقابية على الأكثر، ويراعي توحيد مواعيد إجراء الانتخابات بالنسبة لكل مستوى من مستويات البنيان النقابي، ويتم الترشيح والانتخاب تحت إشراف لجان يرأسها أعضاء من الهيئات القضائية بدرجة قاض أو ما يعادلها على الأقل يرشحهم وزير العدل بناء على طلب الوزير المختص.

وتحدد مواعيد وإجراءات الترشيح والانتخابات لمجالس إدارة المنظمات النقابية بقرار يصدر من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

مادة ٤٢- إذا خلا محل أحد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لأي سبب يحل محله المرشح التالي له في عدد الأصوات.

وإذا كان أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية قد فازوا بالتزكية يستمر المجلس في مباشرة ونشاطه ما لم ينقص عدد أعضائه من النصف حسب حجم العضوية في المنظمة النقابية، وذلك طبقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار

من الاتحاد العام لنقابات العمال المشار إليه في المادة (٧) من هذا القانون.

مادة ٤٣- مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة السابقة، إذا قل عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لأي سبب... اعتبر المجلس منحلا بقوة القانون، وفي هذه الحالة يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل، وله تشكيل لجنة تتولى تصريف أمور المجلس بصفة مؤقتة، ويجب على مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى دعوة الجمعية العمومية خلال مدة ستة أشهر من تاريخ اعتبار مجلس إدارتها منحلا، لانتخاب المجلس الجديد، وتكون مدة هذا المجلس مكملة لمدة سلفه.

مادة ٤٥ (فقرة ثالثة)- وتلتزم الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، وكذلك منشآت القطاع الخاص التي يصدر بتحديدها قرار



**من الوزير المختص، بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه.**

**وتعتبر إصابة النقابي المتفرغ أثناء مباشرة مهامه النقابية إصابة عمل.**

**مادة ٥٠- تتكون موارد المنظمة النقابية من:**

**١. رسم الانضمام.**

**٢. الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء بحد أدنى جنيه واحد شهريا، ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الاشتراك الشهري وفقا لظروفها ومواجهة نفقاتها.**

**ويجوز للنقابة اعتبار بداية تحصيل الاشتراكات عن الشهر الأول بمثابة رسم انضمام.**

**٣. عائد الحفلات التي تقيمها.**

**٤. الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها.**

**٥. الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام هذا**

القانون.

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، بالتصديق على قرار مجلس إدارة المنظمة بقبول ما يقدم لها من الهبات أو التبرعات أو الوصايا من أشخاص أجنبية.

مادة ٦٣- يضع الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة مالية تلتزم بها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها المالي وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص.

ويجب أن تتضمن هذه اللائحة نسب توزيع الاشتراك على مستويات التنظيم النقابي والأغراض التي تصرف حصيلته فيها، وذلك على النحو التالي:

- ١٠% للاتحاد العام.
- ٢٥% مقابل خدمات مركزية ومصروفات إدارية للنقابة العامة تخصص للصرف منها.
- ٥% احتياطي قانوني.
- ٦٠% للجان النقابية للصرف منها على الالتزامات





والإعانات التي تحددها لائحة النظام الأساسي وبشـرط عدم تجاوز المصروفات الإدارية ٢٠% منها.

وللنقابة العامة تقديم الدعم المالي للجان النقابية طبقـا لظروفها.

مادة ٦٥- مع عدم الإخلال برقابة الجهاز الـمـركـزي للمحاسبات المنصوص عليها في هذا القانون، تـبـاشـر النقابات العام والاتحاد العام لنقابات العمال دون غيرهـمـا الرقابة المالية على المنظمات النقابية، ولها في سبيل ذلـك أن تستعين بأجهزة وزارة القوى العاملة والتشغيل.

ويباشر الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كـافـة جوانب نشاط هذه المنظمات.

ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظـمـات النقابية إخطار وزارة القوى العاملة والتشغيل بكافة التقارير المالية، كما يجب على هذه الجهات تبليغ وزارة الـقـوى العاملة والتشغيل والسلطة المختصة فور اكتشـاف أيـة مخالفة تشكل جريمة تزوير في أوراق المنظمة أو تبديد أو

اختلاس لأموالها.

وفي هذه الحالة يوقف العضو المخالف عن مباشرة نشاطه اعتبارا من تاريخ التبليغ، ويستمر هذا الإيقاف حتى تقرر جهات التحقيق المختصة عدم إقامة الدعوى أو يصدر الحكم ببراءة العضو مما نسب إليه.

مادة ٦٨ - يتولى الجهاز المركزي للمحاسبات بغير مقابل مراجعة حسابات المنظمات النقابية ومؤسساتها، وتتولى وزارة القوى العاملة والتشغيل متابعة تنفيذ إزالة المخالفات الواردة بتقرير الجهاز المركزي للمحاسبات مع النقابات العامة والاتحاد العام والعمل على إزالة أية مخالفات لأحكام هذا القانون.

(**المادة الثانية**)

تضاف إلى أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ مادة جديدة برقم ٧١ مكررا، نصها الآتي:

مادة ٧١ مكررا- في حالة إلغاء أو انقضاء الشخصية المنسوبة للمنظمة النقابية لسبب من الأسباب التي نص عليه القانون تؤول أموالها وممتلكاتها للمنظمة النقابية



الأعلى، ويتولى مجلس إدارة المنظمة الأعلى التصرف في هذه الأموال والممتلكات طبقا لأحكام القانون واللائحة وبما يحقق مصالح العمال المنتمين إلى عضويتها.

ويستثنى من ذلك حالة إلغاء أو انقضاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية بسبب دمج المنشأة التي بها مقر المنظمة النقابية في منشأة أخرى، فتؤول أموالها وممتلكاتها في هذه الحالة إلى أموال وممتلكات المنظمة النقابية في المنشأة المدمجة فيها، ويتولى مجلس إدارتها التصرف فيها طبقا لأحكام القانون واللائحة وبما يحقق مصالح العمال المنتمين إليها.

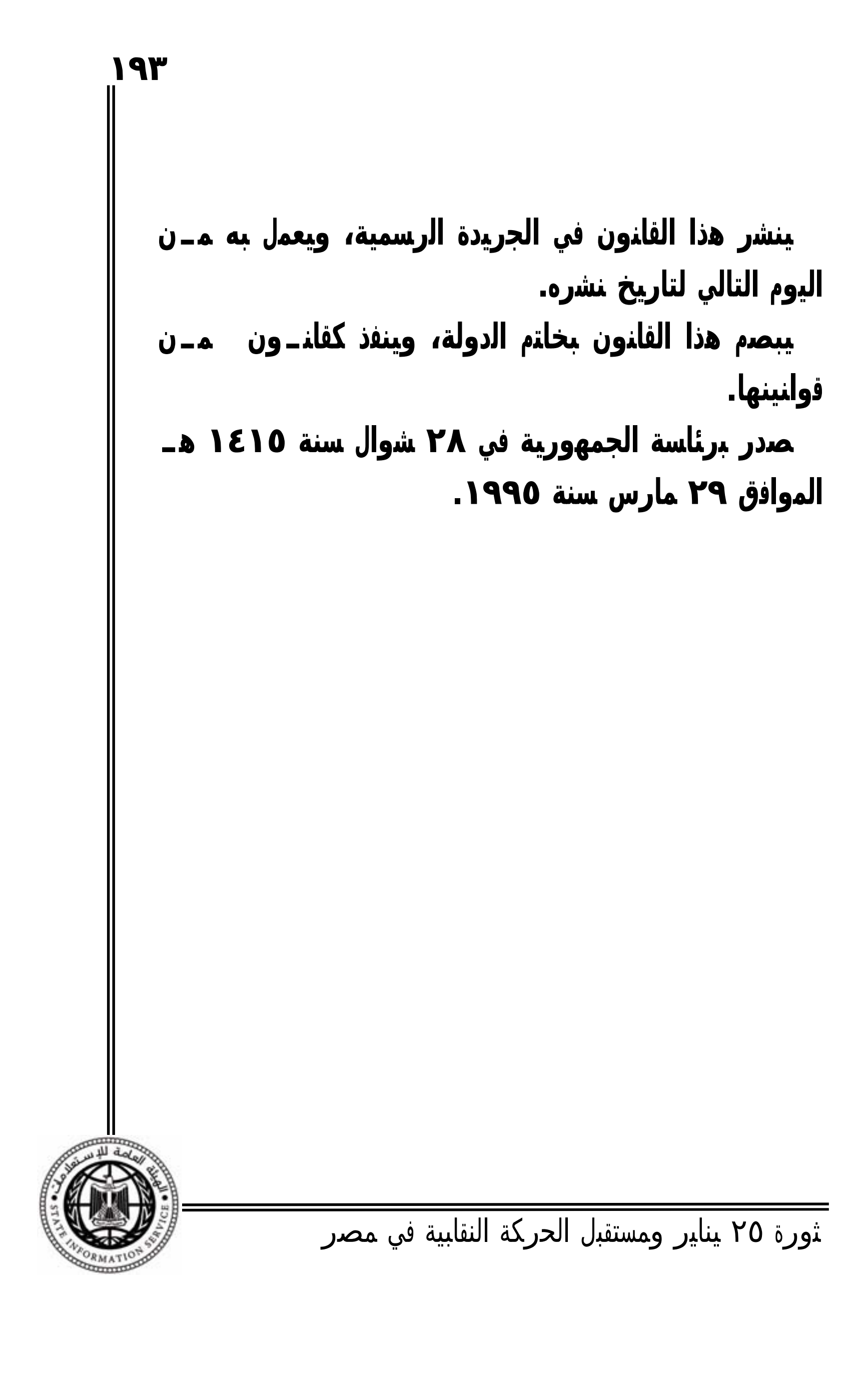
(المادة الثالثة)

تلغى المادتان ١٦، ٤٧ من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

(المادة الرابعة)

تسري في شأن مستويات المنظمة النقابية الدورة النقابية الحالية (١٩٩١-١٩٩٥) المدة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (٤١) من هذا القانون.

(المادة الخامسة)



ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٨ شوال سنة ١٤١٥ هـ الموافق ٢٩ مارس سنة ١٩٩٥.



# المصادر

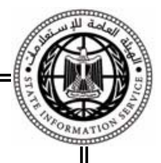




## أولا: شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت"

- أخبار مصر www.egynews.net، ٣٠ ابريل ٢٠١١ الصفحة الرئيسية >> ملفات العرب والعالم، اتحاد النقابات العمالية.. تاريخ من الكفاح يوم العمال.. انتصار للأيدي العاملة.
- الموقع الرسمى لإتحاد نقابات عمال مصر.
- الموقع الرسمى لنقابة المهندسين.
- الأستاذ الدكتور/محمد إبراهيم خيرى، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، دور القضاء الإدارى والدستورى فى ارساء مؤسسات المجتمع المدنى، نشأة وتطور النقابات والإعتراف القضائى والقانونى بها والفرق بينها، البوابة القانونية، شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية.
- إلهامي الميرغني، عضو اللجنة التنسيقية للدفاع عن الحقوق والحريات النقابية والعمالية، ورقة بعنوان "مفهوم ودور النقابات المهنية في مصر" مُقدمة إلى





الملتقي الديمقراطي الرابع حول "مستقبل العمل النقابـي في مصر"، نظمته الجمعية المصرية للنهوض بالمشاركة المجتمعية، The United Nations Democracy Fund UNDEF فبراير ٢٠٠٩.

- عماد عطية، حول مشكلات العمل النقابي المهني فـي مصر: تجربة المهندسين الديموقراطيـيـن وحـركـة مهندسون ضد الحراسة، موقع الحوار المتمدن - العدد: ٩٩٧ - ٢٥ اكتوبر ٢٠٠٤ ، المحور: الحركة العمالية والنقابية.
- مصطفى البسيونى، أزمة التنظيم النقابي فـي مصـر، أوراق اشتراكية، مركز الدراسات الإشتراكية، نوفمـبـر ٢٠٠٩.
- د. عصام العريان عضو مكتب الإرشاد لجماعة الإخـوان المسلمون، مصر بعد الثورة (١)..العمل النقابي المهني، شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت"، نافذة القليـوبـيـة، الـخـمـيـس ٣١ مـارس٢٠١١، http://www.kbwindow.com/news.php?action=view&id=1295
- الدكتور مجدى عبد الحميد، الناشط النقابى، ورئـيـس

مجلس إدارة الجمعية المصرية للنهوض بالمشاركة المجتمعية.

- خالد الأمير، الإسكندرية، نقابيون يناقشون مستقبل العمل النقابي بعد ثورة ٢٥ يناير ويطالبون بتعجيل إجراء انتخابات نقابية، موقع "حقوق دوت كوم"، الثلاثاء، ٠٨ مارس ٢٠١١.
- هبه عسكر، تقرير بعنوان (شوهته الحقبة الناصرية وأفسدته السلطة.. خبراء: مستقبل العمل النقابي في مصر على كف عفريت)، موقع "محيط" الإلكترونى، الملتقى الديمقراطي الرابع، ٢ أبريل ٢٠١٠.
- محمد عبد الجواد، موقع "الحوار المتمدن"، بعد رفع "مصر" من قائمة الملاحظات فى مؤتمر العمل الدولى..ممثلو فريقى العمال وأصحاب الأعمال المصريين يهاجمون التعددية النقابية وقانون الحريات النقابية، ٥ يونيو ٢٠١١.
- سامر سليمان، من التحركات المطلبية إلى الديمقراطية الاقتصادية والاجتماعية: نحو تجميع وتنظيم النضال الاجتماعي، مجلة "البوصلة"، العدد الخامس، ٣٠ ابريل ٢٠٠٩.



**ثانيا**: **الكتب**

- **كيف تُأسس نقابة عمالية؟، إعداد: صابر بركات، الإتحاد المصرى للنقابات المستقلة، والنقابة العامة لأصحاب المعاشات وآخرين، سلسلة العمال والحراك الإجتماعى، العدد الثانى، ٢٠١١.**
- **الحركة النقابية المصرية.. دراسة تحليلية لنتائج انتخابات النقابات العمالية - الدورة الثالثة عشر (٢٠٠٦-٢٠١١)، إعداد: مهندس/ مجدى عبد ا شرارة، نائب رئيس اتحاد نقابات عمال العاشر من رمضان، مراجعة الأستاذ/ أحمد عاطف حسن نائب رئيس الإتحاد العام لنقابات عمال مصر وسكرتير التثقيف والتدريب، ٢٠٠٧.**

**ثالثا**: **مقابلات**

- **علاء عوض، المستشار الإعلامى للسيد وزير القوى العاملة والهجرة.**
- **مصطفى السباعى، مدير عام الإتصال النقابى، وزارة القوى العاملة والهجرة.**

## الفهرس





